INFORMATIONSDIENST SOZIALARBEIT

Schwerpunktthema:
GEWERKSCHAFTSARBEIT IN DER ÖTV



Ausserdem:
Arbeitslose Sozialarbeiter? -Fragen zur Berufsprognostik ★ Treffen der Arbeitslosen-Selbsthilfeinitiativen ★ Angriff auf die Autonomie der Jugendverbände ★ Heimerziehung ★ Materialien und Kleinanzeigen

16 Offenbach im März 1977
Einfachnummer - Preis DM 5,--

Dieser Informationsdienst Sozialarbeit wird im Sozialistischen Büro von Gruppen, die im Sozialisationsbereich arbeiten, herausgegeben. Der Info dient der Kommunikation und Kooperation von Genossen, die mit sozialistischem Anspruch im Feld der sozialen Arbeit tätig sind. Der Info enthält neben einem Schwerpunktthema Darstellungen über die Organisationsmodelle und Basisaktivitäten sozialistischer Sozialarbeiter/-pädagogen, Erzieher etc., Kurzberichte, Informationen und Analysen aus dem Sozial- und Gewerkschaftsbereich sowie Materialien, Hinweise, Stellenangebote und Kleinanzeigen.

Neben dem Informationsdienst (erscheint viermal im Jahr) veröffentlichen wir in unregelmäßigen Abständen Arbeitsfeldmaterialien zum Sozialbereich. In dieser Reihe sind bisher erschienen:

Arbeitsfeldmaterialien (AMS)
Heft 1: Projektstudium am Bspl. Heimerziehung, 200 S., DM 8.--

Heft 2: Arbeitermädchen im Jugendzentrum, 56 S., DM 4.--

Heft 3: Knastalltag am Beispiel Mannheim, 128 S., DM 7.--

Heft 4: Der institutionalisierte Konflikt, 200 S., DM 10.--

Heft 5: Sozialpädagogik und Arbeiterinteressen, 48 S., DM 3.--

Heft 6: Staatliche Sozialpolitik, 136 S., DM 8.--

Herausgeber: Sozialistisches Büro
Postfach 591, 605 Offenbach 4

Verleger: Verlag 2000 GmbH Offenbach

Erste Auflage: März 1977, 5000 Exemplare

Vertrieb: Verlag 2000 GmbH, 605 Offenbach 4
Postfach 591, Hohe Str. 28 (Souterrain)
Postscheck Frankfurt Nr. 61041 - 604

Preis: Einzelexemplar DM 5.--
bei Abnahme von mind. 10 Stück 20 % Rabatt
Weiterverkäufer (Buchläden, Buchhandel) 40 % Rabatt
jeweils zuzüglich Versandkosten

Der Info kann auch im Abonnement bezogen werden. Bezugsgebühren für das Jahr 1977 (Heft 16 - 19) DM 15.-- u.DM 2.80 Versandkosten

Verantwortlich: Redaktionskollektiv Info Sozialarbeit
Presserechtlich verantwortlich: Günter Pabst Offenbach

Abbildungen auf S. 67 aus Sozialmagazin 1/77;
Karikatur S. 82 Bernd Krüerke, Berlin;
Foto: VK-Kollektiv Berlin
Beilagen: Anzeigenprospekt "Juventa-Verlag" und Plakat zur Organisationsstruktur der ÖTV und Abo-Zahlkarte "Info Sozialarbeit"
Druck: hbo-druck Bensheim

K

INFO SOZIALARBEIT, Heft 16

INHALT

VORBEMERKUNG ZU DIESER AUSGABE

"Als linker Kollege muß man in die Gewerkschaft gehen. In einer Zeit, in der die bürgerlichen Rechte immer mehr eingeschränkt, in der die Reste von Klassenbewußtsein aus den Gewerkschaften herausgesäubert werden, muß der linke fortschrittliche Arbeiter und Angestellte erst recht in die Gewerkschaft gehen."
So oder ähnlich lauten die Begründungen, fragt man aktive Kollegen, warum sie in der ÖTV organisiert sind.

Die Situation im Sozialbereich -
Sparmaßnahmen für pädagogische Programme,Planstellenstop und -kürzungen, zunehmende Arbeitslosigkeit für Erzieher und Sozialarbeiter,Verschärfung des Arbeitsdruckes durch Erhöhung der Gruppenstärken bzw. der Fallzahlen, fehlende Praktikantenstellen, Rationalisierungstendenzen, Angriffe auf die Ausbildungsinhalte und -formen durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände, Aushöhlung der Jugend- und Sozialarbeit z.B. durch Einführung der Jugendpolizei, verstärkte Kontrolle und Disziplinierung fortschrittlicher Arbeitsansätze -
macht es überdeutlich: diesen Angriffen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von "Klientel" und Sozialarbeiter kann nur organisiert begegnet werden. Alleine ist man dieser Situation ziemlich ausgeliefert und die meisten passen sich den veränderten Bedingungen an und gedenken zu überwintern.

"Ja was soll ich auch in der ÖTV, was geschieht denn dort an Gegenmaßnahmen?" "Ich besuche lieber die Seminare des Berufsverbandes, die sind jetzt auch tariffähig, mehr interessiert mich nicht"
Typische Antworten einer Vielzahl von Kollegen.

Betrachtet man die offizielle Gewerkschaftspolitik, so kann man nicht nur feststellen, daß der Politik der ständischen Organisationen kaum etwas entgegengesetzt wird, was die ÖTV als Interessenorganisation für die Kollegen attraktiv macht, weitaus schlimmer:dort wo Kollegen aktiv geworden sind, gemeinsam begonnen haben ihre Interessen zu vertreten und es mit der innergewerkschaftlichen Demokratie sehr genau nehmen, reagiert der Gewerkschaftsapparat mit Ausschlüssen und Auflösungen.

GEWERKSCHAFTSAUSSCHLÜSSE

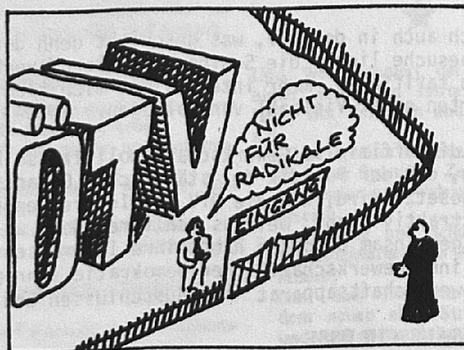
Die Gewerkschaftsausschlüsse stehen in direktem Zusammenhang mit der vom Staat betriebenen Kampagne gegen Sozialisten und Kommunisten im Staatsdienst. Parallel zu dem Radikalenerlaß im Öffentlichen Dienst haben die DGB-Gewerkschaften die Unvereinbarkeitsbeschlüsse formuliert, die sich nicht nur gegen Kollegen richten, die Mitglied einer Kommunistischen Organisation sind, sondern auch gegen Kollegen, die das Prinzip der innergewerkschaftlichen Demokratie nicht nur im Munde führen, sondern in der Arbeit anwenden und damit in Konflikt mit dem

Gewerkschaftsapparat geraten.Herausragendes Beispiel ist die Kindergärtnerin Heidemarie Bischoff-Pflanz aus Westberlin. Sie trat 1963 in die ÖTV ein, engagierte sich stark für den sozialpädagogischen Bereich, wurde in den Personalrat gewählt und 1967 in den Vorstand der Abteilung Sozialarbeit. Von 1971 bis zu ihrem Ausschluß 1975 war sie Vorsitzende der Abteilung. Ihr "gewerkschaftsschädigendes Verhalten" bestand darin, daß sie ihrem Amt gemäß zwei Vollversammlungen der Abteilung leitete, auf denen per Abstimmung(fast einstimmig) das Gastrecht für Mitglieder,gegen die ein Ausschlußverfahren lief, durchgesetzt wurde.

Heidemarie Bischoff-Pflanz nahm ihren Gewerkschaftsausschluß nicht kampflos hin und trug ihren Fall mit Unterstützung der Kollegen durch alle gewerkschaftlichen Instanzen bis zum Gewerkschaftstag. Sie war eine von 22 Fällen, die auf dem Gewerkschaftstag vom 13. - 18.6.1976 in Hamburg zur endgültigen Entscheidung anstanden.Diese 22 Fälle waren der bescheidene Rest von über 4oo Ausschlußverfahren.

- In mehr als 4oo Fällen ist vom Hauptvorstand der ÖTV ein Ausschlußverfahren beschlossen worden;
- Nur noch mit 12o dieser Fälle hatte sich der Gewerkschaftsausschuß zu beschäftigen.
- Übriggeblieben sind davon lediglich 22 Fälle, die dann dem Gewerkschaftstag zur Entscheidung vorgelegt wurden

Doch auch diese 22 Fälle waren dem Gewerkschaftstag zu viel. Kurzerhand entmachtete er sich selbst, beschloß eine Satzungsänderung und schuf die letzte Beschwerdeinstanz ab. Das Ganze nennt sich dann innergewerkschaftliche Demokratie.



AUFLÖSUNG DER FACHGRUPPEN

Da aber nicht alle aktiven Mitglieder ausgeschlossen werden können, irgendwo müssen ja noch die Beiträge herkommen, greift man zu anderen Mitteln,um Ruhe und Ordnung für die sozialpartnerschaftliche Politik aufrechtzuerhalten: die Auflösung und Verhinderung der Bildung von Fachgruppen. Beispiele:

- Frankfurt 1974: Auflösung der Fachgruppe nach dem Rücktritt des Fachgruppenvorstandes; versch. Initiativen zur Wieder-einrichtung blieben bisher erfolglos(siehe S.27)
- Westberlin 1975: Umstrukturierung der Arbeit: vom Mitgliederversammlungsprinzip zum Betriebsgruppenprinzip und damit faktisch zur Auflösung der Fachgruppe
- Köln Oktober 1976: Mitgliederversammlungen werden verhindert
- Münster November 1976: obwohl 12o aktive Kollegen eine Mitgliederversammlung auf Fachgruppenebene forderten, wurde ihnen die Anerkennung als Fachgruppe bisher verweigert
- Flensburg Dezember 1976: ÖTV-Kreisvorstand beschließt in einer a.o. Sitzung die Auflösung der Fachgruppe

Eine Analyse der verschiedenen Beispiele zeigt das gleiche Strickmuster,nach dem auch die Fachgruppe in Frankfurt(deren Entwicklung wir als exemplarisches Beispiel ausführlich dokumentiert haben) liquidiert worden ist.
Ist die Verankerung der im Sozialbereich arbeitenden Kollegen in der ÖTV und umgekehrt noch relativ gering, läßt man den aktiven Gewerkschaftsmitgliedern viel Spielraum, der sich aber zunehmend verringert, je stärker die Fachgruppe wird,je eindringlicher Interessen artikuliert und durchgesetzt werden wollen.

Auseinandersetzungen über verabschiedete Resolutionen und deren Verbreitung, Auseinandersetzungen über die Handhabung des Prinzips innergewerkschaftlicher Willensbildung kehren immer wieder bzw. werden vom Apparat anschließend administrativ gelöst. Die Ruhe scheint bis auf weiteres wiederhergestellt. Ob die Glaubwürdigkeit der Organisation darunter leidet oder der Organisationsgrad und die Motivation der Kollegen sich aktiv für ihre Interessen einzusetzen, zurückgeht,kümmert kaum einen Funktionär.

Trotz aller Kritik an und allen Mißständen in den Gewerkschaften und obwohl sich eigentlich der personell mehrheitlich sozialdemokratisch besetzte Apparat oft genug "gewerkschaftsschädigend" verhält und in den obigen Fällen die "Wahrung der beruflichen und fachlichen Interessen" der Mitglieder verhindert, muß für Sozialisten klar sein,daß sie auch unter erschwerten Bedingungen eine konsequente an den gewerkschaftlichen Interessen orientierte Arbeit vorantreiben müssen. D.h.

1. daß wir eintreten für das Prinzip der Einheitsgewerkschaft und alle weiteren Schritte zur Richtungsgewerkschaft bekämpfen werden;
2. daß wir dafür eintreten,die Isolierung und Zersplitterung der im Sozialbereich Beschäftigten versuchen auf gewerkschaftlicher Ebene aufzuheben;
3. daß wir Kontakt und die Zusammenarbeit mit Kollegen aus anderen Bereichen im Öffentlichen Dienst stärker als in der Vergangenheit anstreben.

Thema: Gewerkschaftsarbeit

VORBEMERKUNG ZU DIESER AUSGABE

"Als linker Kollege muß man in die Gewerkschaft gehen. In einer Zeit, in der die bürgerlichen Rechte immer mehr eingeschränkt, in der die Reste von Klassenbewußtsein aus den Gewerkschaften herausgesäubert werden, muß der linke fortschrittliche Arbeiter und Angestellte erst recht in die Gewerkschaft gehen."
So oder ähnlich lauten die Begründungen, fragt man aktive Kollegen, warum sie in der ÖTV organisiert sind.

Die Situation im Sozialbereich -
Sparmaßnahmen für pädagogische Programme,Planstellenstop und -kürzungen, zunehmende Arbeitslosigkeit für Erzieher und Sozialarbeiter,Verschärfung des Arbeitsdruckes durch Erhöhung der Gruppenstärken bzw. der Fallzahlen, fehlende Praktikantenstellen, Rationalisierungstendenzen, Angriffe auf die Ausbildungsinhalte und -formen durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände, Aushöhlung der Jugend- und Sozialarbeit z.B. durch Einführung der Jugendpolizei, verstärkte Kontrolle und Disziplinierung fortschrittlicher Arbeitsansätze -
macht es überdeutlich: diesen Angriffen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von "Klientel" und Sozialarbeiter kann nur organisiert begegnet werden. Alleine ist man dieser Situation ziemlich ausgeliefert und die meisten passen sich den veränderten Bedingungen an und gedenken zu überwintern.

"Ja was soll ich auch in der ÖTV, was geschieht denn dort an Gegenmaßnahmen?" "Ich besuche lieber die Seminare des Berufsverbandes, die sind jetzt auch tariffähig, mehr interessiert mich nicht"
Typische Antworten einer Vielzahl von Kollegen.

Betrachtet man die offizielle Gewerkschaftspolitik, so kann man nicht nur feststellen, daß der Politik der ständischen Organisationen kaum etwas entgegengesetzt wird, was die ÖTV als Interessenorganisation für die Kollegen attraktiv macht, weitaus schlimmer:dort wo Kollegen aktiv geworden sind, gemeinsam begonnen haben ihre Interessen zu vertreten und es mit der innergewerkschaftlichen Demokratie sehr genau nehmen, reagiert der Gewerkschaftsapparat mit Ausschlüssen und Auflösungen.

GEWERKSCHAFTSAUSSCHLÜSSE

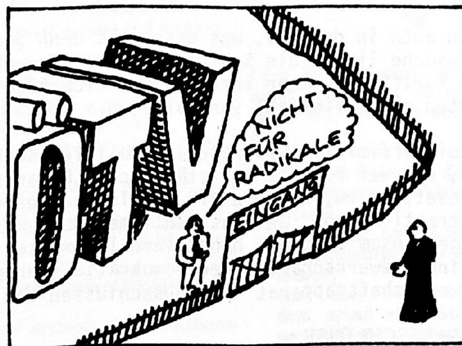
Die Gewerkschaftsausschlüsse stehen in direktem Zusammenhang mit der vom Staat betriebenen Kampagne gegen Sozialisten und Kommunisten im Staatsdienst. Parallel zu dem Radikalenerlaß im Öffentlichen Dienst haben die DGB-Gewerkschaften die Unvereinbarkeitsbeschlüsse formuliert, die sich nicht nur gegen Kollegen richten, die Mitglied einer Kommunistischen Organisation sind, sondern auch gegen Kollegen, die das Prinzip der innergewerkschaftlichen Demokratie nicht nur im Munde führen, sondern in der Arbeit anwenden und damit in Konflikt mit dem

Gewerkschaftsapparat geraten. Herausragendes Beispiel ist die Kindergärtnerin Heidemarie Bischoff-Pflanz aus Westberlin. Sie trat 1963 in die ÖTV ein, engagierte sich stark für den sozialpädagogischen Bereich, wurde in den Personalrat gewählt und 1967 in den Vorstand der Abteilung Sozialarbeit. Von 1971 bis zu ihrem Ausschluß 1975 war sie Vorsitzende der Abteilung. Ihr "gewerkschaftsschädigendes Verhalten" bestand darin, daß sie ihrem Amt gemäß zwei Vollversammlungen der Abteilung leitete, auf denen per Abstimmung(fast einstimmig) das Gastrecht für Mitglieder, gegen die ein Ausschlußverfahren lief, durchgesetzt wurde.

Heidemarie Bischoff-Pflanz nahm ihren Gewerkschaftsausschluß nicht kampflos hin und trug ihren Fall mit Unterstützung der Kollegen durch alle gewerkschaftlichen Instanzen bis zum Gewerkschaftstag. Sie war eine von 22 Fällen, die auf dem Gewerkschaftstag vom 13. - 18.6.1976 in Hamburg zur endgültigen Entscheidung anstanden. Diese 22 Fälle waren der bescheidene Rest von über 4oo Ausschlußverfahren.

- In mehr als 4oo Fällen ist vom Hauptvorstand der ÖTV ein Ausschlußverfahren beschlossen worden;
- Nur noch mit 12o dieser Fälle hatte sich der Gewerkschaftsausschuß zu beschäftigen.
- Übriggeblieben sind davon lediglich 22 Fälle, die dann dem Gewerkschaftstag zur Entscheidung vorgelegt wurden

Doch auch diese 22 Fälle waren dem Gewerkschaftstag zu viel. Kurzerhand entmachtete er sich selbst, beschloß eine Satzungsänderung und schuf die letzte Beschwerdeinstanz ab. Das Ganze nennt sich dann innergewerkschaftliche Demokratie.



AUFLÖSUNG DER FACHGRUPPEN

Da aber nicht alle aktiven Mitglieder ausgeschlossen werden können, irgendwo müssen ja noch die Beiträge herkommen, greift man zu anderen Mitteln, um Ruhe und Ordnung für die sozialpartnerschaftliche Politik aufrechtzuerhalten: die Auflösung und Verhinderung der Bildung von Fachgruppen. Beispiele:

- Frankfurt 1974: Auflösung der Fachgruppe nach dem Rücktritt des Fachgruppenvorstandes; versch. Initiativen zur Wieder-einrichtung blieben bisher erfolglos(siehe S.27)
- Westberlin 1975: Umstrukturierung der Arbeit: vom Mitgliederversammlungsprinzip zum Betriebsgruppenprinzip und damit faktisch zur Auflösung der Fachgruppe
- Köln Oktober 1976: Mitgliederversammlungen werden verhindert
- Münster November 1976: obwohl 12o aktive Kollegen eine Mitgliederversammlung auf Fachgruppenebene forderten, wurde ihnen die Anerkennung als Fachgruppe bisher verweigert
- Flensburg Dezember 1976: ÖTV-Kreisvorstand beschließt in einer a.o. Sitzung die Auflösung der Fachgruppe

Eine Analyse der verschiedenen Beispiele zeigt das gleiche Strickmuster, nach dem auch die Fachgruppe in Frankfurt(deren Entwicklung wir als exemplarisches Beispiel ausführlich dokumentiert haben) liquidiert worden ist.
Ist die Verankerung der im Sozialbereich arbeitenden Kollegen in der ÖTV und umgekehrt noch relativ gering, läßt man den aktiven Gewerkschaftsmitgliedern viel Spielraum, der sich aber zunehmend verringert, je stärker die Fachgruppe wird, je eindringlicher Interessen artikuliert und durchgesetzt werden wollen.

Auseinandersetzungen über verabschiedete Resolutionen und deren Verbreitung, Auseinandersetzungen über die Handhabung des Prinzips innergewerkschaftlicher Willensbildung kehren immer wieder bzw. werden vom Apparat anschließend administrativ gelöst. Die Ruhe scheint bis auf weiteres wiederhergestellt. Ob die Glaubwürdigkeit der Organisation darunter leidet oder der Organisationsgrad und die Motivation der Kollegen sich aktiv für ihre Interessen einzusetzen, zurückgeht, kümmert kaum einen Funktionär.

Trotz aller Kritik an und allen Mißständen in den Gewerkschaften und obwohl sich eigentlich der personell mehrheitlich sozialdemokratisch besetzte Apparat oft genug "gewerkschaftsschädigend" verhält und in den obigen Fällen die "Wahrung der beruflichen und fachlichen Interessen" der Mitglieder verhindert, muß für Sozialisten klar sein, daß sie auch unter erschwerten Bedingungen eine konsequente an den gewerkschaftlichen Interessen orientierte Arbeit vorantreiben müssen.
D.h.

1. daß wir eintreten für das Prinzip der Einheitsgewerkschaft und alle weiteren Schritte zur Richtungsgewerkschaft bekämpfen werden;
2. daß wir dafür eintreten, die Isolierung und Zersplitterung der im Sozialbereich Beschäftigten versuchen auf gewerkschaftlicher Ebene aufzuheben;
3. daß wir Kontakt und die Zusammenarbeit mit Kollegen aus anderen Bereichen im Öffentlichen Dienst stärker als in der Vergangenheit anstreben.

Dieser Zielsetzung dient u.a. der Info mit dem Schwerpunktthema "Gewerkschaftsarbeit in der ÖTV".
Wir haben versucht, die historische Entwicklung und die Organisationsstruktur der ÖTV so übersichtlich wie möglich darzustellen und einer Kritik zu unterziehen. Erfahrungsberichte aus Bielefeld und Frankfurt thematisieren Schwierigkeiten, Erfolge und Niederlagen der bisherigen Arbeit in Betrieb, Vertrauensleutekörper und Fachgruppe.
Das Verhältnis von ökonomischer Interessenvertretung, pädagogischen Zielen und politischem Selbstverständnis näher zu bestimmen und die Gewerkschaftsarbeit einzuordnen in die Diskussion politisch-pädagogischer Kriterien für eine fortschrittliche Berufspraxis einerseits und einer sozialistischen Gesamtstrategie für alle gesellschaftlichen Bereiche andererseits, versucht der Beitrag "Gewerkschaftsarbeit" und politische Organisierung von Sozialarbeitern.

Dabei ergeben sich in einem wesentlichen Punkt unterschiedliche Auffassungen im Redaktionskollektiv und zwar dort, wo versucht wird, die andere Qualität und den politischen Gehalt der von linken Sozialarbeitern zu leistenden Sozialarbeit aus den Besonderheiten des Arbeitsgegenstandes zu bestimmen. "Wider den linken Caritativismus" beinhaltet in knapper Form die auf diesen Punkt zugeschnittene Kritik. Es handelt sich dabei um eine logische Fortentwicklung der im Info Heft 13 "Sozialpädagogische Arbeit im Jugendfreizeitheim" beschriebenen Position. Siehe dazu auch die Auseinandersetzung AKS Westberlin /Udo Maas im Info Heft 15.
Diese Diskussion ist nicht abgeschlossen - wir fordern alle Leser auf, sich daran zu beteiligen und ihre Erfahrungen mit einzubringen.

Arbeitslosigkeit ist nicht mehr nur ein Phänomen, mit dem wir uns aus Berufsinteresse auseinanderzusetzen haben, nein, mittlerweile sind viele Sozialarbeiter selbst davon betroffen bzw. haben Aussicht, sich in das Heer der arbeitslosen Jugendlichen, Frauen und Männer einzureihen. Hier für das eigene Berufsfeld genauer zu untersuchen, wie die Entwicklung in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern aussieht bzw. Fragen an eine solche Untersuchung zu formulieren, versucht der Beitrag zur Berufsprognostik, ohne allerdings schon fertige Ergebnisse und Antworten vorlegen zu können. Eine solche Bestimmung ist aber nicht unwesentlich für die gewerkschaftliche Arbeit und eine politische Strategie.
Wir verstehen diesen Beitrag als Aufforderung an die Gruppen und Einzelkämpfer, uns über die Entwicklungen an ihrem Ort und in ihrem Tätigkeitsbereich zu informieren und mitzuarbeiten an einer genauen Untersuchung.

Neben dem Schwerpunktthema "Gewerkschaftsarbeit" enthält der Info folgende Berichte: Arbeitsloseninitiativen-Treffen in Nürnberg - Aufruf zum Pfingstkongreß der Initiativen - Angriff auf die Autonomie der Jugendverbände - Heimerziehung beim Internationalen Bund für Sozialarbeit - Aufruf zum Heimerzieherseminar - Jugendwohngemeinschaftskoordinierungsstelle - Sozialpoliti-sches Informations- und Aktionszentrum - Materialien und Kleinanzeigen.



AKS Bielefeld:

AUSGEWÄHLTE ASPEKTE DER ENTWICKLUNG DER ÖTV UND IHRER KONKURRENZORGANISATIONEN

Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), aus der "Trizonalen Arbeitsgemeinschaft der Gewerkschaften der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen, Transport und Verkehr" entstanden, ist in vierfachem Sinne des Begriffs "Einheitsgewerkschaft" und hat deshalb viele Vorläufer:

1. Sie beansprucht, die parteipolitisch/konfessionelle Spaltung der deutschen Gewerkschaftsbewegung vor dem Faschismus in die drei Blökke (sozialdemokratische) "freie" Gewerkschaften, "christliche" Gewerkschaften und "freiheitlich-nationale" Gewerkschaften überwunden zu haben. Während aber die DGB-Gewerkschaften der industriellen und kommerziellen Lohnarbeiter tatsächlich nur eine sehr kleine eindeutig rechts stehende Konkurrenz haben: die von den CDU-Sozialausschüssen ungeliebten christlichen Gewerkschaften, des CGB, ist das bei der ÖTV und den übrigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB (Deutsche Postgewerkschaft, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) anders: Die zahlreichen Beamtenbünde - zusammengeschlossen in der Dachorganisation "Deutscher Beamtenbund" (DBB) - sind auf CDU, CSU und rechten FDP-Flügel hin orientierte Richtungsorganisationen, mit Ausnahme wohl nur der Deutschen Steuergewerkschaft (DStG), die fast alle Steuerbeamten organisiert, also eine ähnliche Mitgliederbasis hat, wie die ÖTV in anderen Bereichen des Staatsapparats. Das kommt auch in der parteipolitischen Zusammensetzung der Gremien zum Ausdruck: SPD-Mitglieder haben in den Beamtenbünden - mit Ausnahme wohl nur der DStG - dieselbe hoffnungslose Minderheitsposition wie umgekehrt CDU-Mitglieder in der ÖTV und in anderen DGB-Gewerkschaften. Zwar nicht juristisch, aber von der sozialen Basis her gesehen, ist deshalb auch der DBB der Weimarer Zeit Vorläuferorganisation der ÖTV und anderer DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes: Der Weimarer DBB war eine von sozialdemokratischen und linksliberalen Funktionären dominierte Organisation und soll zuletzt mehr Sozialdemokraten und Kommunisten in seiner Mitgliederschaft gehabt haben als der rein sozialdemokratische Richtungs-Gewerkschaftsbund "Allgemeiner Deutscher Beamtenbund" (ADB) überhaupt Mitglieder hatte.

2. Die ÖTV stellt die Einheit der verschiedenen Schichten staatlicher Lohnarbeiter her: Handarbeiter (Arbeiter im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und Beamte des einfachen Dienstes) Kopfarbeiter und speziell Intellektuelle (z.B. angestellte und beamtete Sozialarbeiter, Ärzte und Juristen) oder wie die bürgerliche Jurisprudenz und Statistik sie einteilt: Arbeiter sowie einfache, mittlere, gehobene und höhere Angestellte und Beamte sind in einer Organisation vereinigt. Das war in den sozialdemokratischen "freien", "freiheitlich-nationalen" und "neutralen" (DBB) Verbänden formal schon immer so.

Die rechtsstehenden höheren Beamten hatten sich in der Weimarer Zeit allerdings im Reichsbund der höheren Beamten organisiert und seit dem Kapp-Putsch wegen des DBB-Aufrufs zur Verteidigung der verfassungsmäßigen Regierung die Verbindung zum "linken" DBB abgebrochen. Befreit vom Ballast der höheren Beamten setzte sich der DBB damals für eine Nivellierung der Besoldung zugunsten der unteren und mittleren Beamten ein und strich nie das (allerdings umstrittene) Streikrecht aus seiner Satzung. Die Beamtenbünde sind heute - mit Ausnahme der DStG, die u.a. auch wegen Arbeitskampffragen in dauerndem Konflikt mit ihrer Dachorganisation DBB lebt - von höheren und gehobenen Beamten dominiert (und vielleicht deshalb CDU/CSU/FDP-Richtungsgewerkschaften).

In der ÖTV dominieren auf Gewerkschaftstagen und in anderen Gremien zwar auch die Mitglieder, die nach gehobenen und höheren Lohn-, Gehalts-und Besoldungsklassen bezahlt werden, während insgesamt im öffentlichen Dienst - mit Lehrern! - nur 28 % dazugehören, im ÖTV-Bereich noch sehr viel weniger. Aber wie die Lohn-Nivellierungspolitik der ÖTV zeigt, müssen auch diese Funktionäre, die vorwiegend untere und mittlere Mitgliederbasis mitberücksichtigen - anders als die Beamtenbündler. Die Beamtenbündler (außer Steuerbeamte) verfolgen eine eindeutig auf Bitten an den Staat beschränkte Politik ("Petitionismus"); gelegentlich, wenn die Mitglieder merken, daß sie damit nicht weit kommen, so zu Beginn der 60er Jahre, drohen trotzige Mitglieder mit der Forderung nach dem Streikrecht, nicht unmittelbar mit Streik. Die DGB-Gewerkschaften, auch die ÖTV, haben sich dagegen in der Tradition der sozialdemokratischen Gewerkschaften auf Streiks festgelegt. Auch für Beamte wird ein (vielfach eingeschränktes) Streikrecht seit Ende der 60er Jahre wieder beansprucht, nachdem es nach dem großen Eisenbahnerstreik von 1922 durch Ebertsche Notverordnung sowie bürgerliche Rechtssprechung mit Duldung der sich insofern als Ordnungsmacht gebenden sozialdemokratischen Gewerkschaften verlorengegangen war. Im übrigen wird "Dienst nach Vorschrift" als Streikersatz angewandt (so im ÖTV-Bereich im Dezember 1967). Deshalb können auch ÖTV-Funktionäre der gehobenen und höheren Lohngruppen nicht umhin, auf diejenigen Schichten mit Lohnnivellierungsforderungen Rücksicht zu nehmen (z.B. 1974/75 Einheitsbetragsforderung), die in Arbeitskämpfen für die anderen "die Kastanien aus dem Feuer holen" müssen, und das sind die Kollegen im Arbeiterverhältnis (bei der Stadtreinigung, den Versorgungs- und Nahverkehrsbetrieben) und des unteren und mittleren Dienstes.

Die Einheit der verschiedenen Schichten der Lohnarbeiter wird in der gewerkschaftlichen Organisation auf verschiedenen Ebenen hergestellt: Die Lehrer und andere Erzieher (gehobener und höherer Dienst) der GEW sind erst auf der Dachverbandsebene mit anderen Schichten der staatlichen Lohnarbeiter verbunden. Die GEW ist eine schichtbeschränkte Gewerkschaft, die ihrerseits in ihren Fachgruppen die Lehrer und Erzieher wieder nach Schichten gliedert: Grund- und Hauptschullehrer, Realschullehrer, Gymnasiallehrer, Sozialarbeiter und -pädagogen. Innerhalb der Lehrer und Erzieher betrieb die GEW in ihrer Lohn- und Arbeitszeitpolitik eine Vereinheitlichung nach oben.

Die Sozialarbeiter und -pädagogen in der ÖTV bilden ebenso wie die Ärzte und Apotheker, Krankenschwestern und -pfleger sowie Piloten

eine schichtbeschränkte Fachgruppe bzw. Abteilung (mit geringer Autonomie), stellen also immerhin anders als ihre Kollegen in der GEW die Einheit der Lohnarbeiter bereits in der Einzelgewerkschaft (hier: ÖTV) und nicht in der relativ machtlosen Dachorganisation (DGB) her. Die Schichten sind bei den Sozialarbeitern/-pädagogen auch breiter vertreten: mittlerer, gehobener und höherer Dienst im Angestellten- und Beamtenverhältnis. Soweit wir sehen, gibt es in der Fachgruppe Sozialarbeit/Sozialpädagogik in der ÖTV aber keine Kollegen aus der Verwaltung, aus dem Schreibdienst, Hausmeister usw., sondern nur Angehörige sozialarbeiterischer und sozialpädagogischer Berufe.

3. Damit kommen wir zum dritten Einheitsprinzip, dem Industrieverbandprinzip: "Ein Betrieb - eine Gewerkschaft". Manche Vorläuferorganisationen der ÖTV - z.B. die Gemeindearbeiterverbände - waren die ersten gewerkschaftlichen Organisationen, die gegen das handwerkliche Berufsverbandsprinzip und in ständigen Konflikten mit den befreundeten nach dem Berufsverbandprinzip organisierten Gewerkschaften jenes Einheitsprinzip für den öffentlichen Dienst durchsetzten. Im Organisationsbereich der ÖTV gab es um die Jahrhundertwende mehrere hundert und gibt es auch jetzt noch eine dreistellige Zahl von verschiedenen Berufen, und nichts lag für Arbeiter und Angestellte näher, als sich den entsprechenden Berufsgewerkschaften anzuschließen. Als Überrest des Berufsverbandsprinzips finden wir heute noch berufliche Fachgruppen (z.B. Sozialarbeiter, Bademeister), zum Teil auch Abteilungen in der ÖTV. Immerhin ist die Einheit der Berufe auf Einzelgewerkschaftsebene hergestellt: "Ein Betrieb - eine Gewerkschaft".

Zur Zeit ist die GEW die einzige Gewerkschaft im DGB, die nicht einmal dieses Prinzip beachtet: Schulhausmeister und -sekretärinnen sind in der ÖTV organisiert. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die gerne dem DGB beitreten wollte, wurde dagegen mit dem Hinweis auf das Industrieverbandsprinzip daran gehindert. Heute, wo sich durch die Tarifgemeinschaft der DAG und des Marburger (Ärzte-) Bundes mit der Gemeinschaft von Verbänden und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (GVGöD), "Langnamverein", der auch die Gemeinschaft der tariffähigen Verbände (GtV) im DBB umfaßt, ein neues Kartell als rechte Alternative zum DGB profilieren will, finden wieder verstärkt Gespräche des DGB und der ÖTV mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) statt: Statt die GdP, wie immer gefordert, der ÖTV im Namen des Industrieverbandsprinzips einzuverleiben, will man jetzt, weil die GdP sich gegen das Verschlucken wehrt, neben einer besonderen Lehrergewerkschaft (GEW) eine neue Ausnahme schaffen: die besondere Polizistengewerkschaft im DGB.

4. Die ÖTV stellt die Einheit der Angestellten, Arbeiter und Beamten in einer Gewerkschaft her, auch wenn sie besondere Arbeiter-, Beamten- und Angestelltenausschüsse auf allen Ebenen und entsprechende Sekretariate im Hauptvorstand unterhält. Damit steht die ÖTV in der Tradition der sozialdemokratischen Gewerkschaften, während die "christlichen" und "freiheitlich-nationalen" Organisationen ihre Beamten 1926/8 in den Deutschen Beamtenbund als besondere Beamtenorganisation überführten. Während die sozialdemokratischen ÖTV-Vorläuferorganisationen, z.B. der (seit 1929 so genannte) "Gesamtverband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Waren-

verkehrs" zwar wie die KPD ein sehr progressives Beamtenprogramm, aber wenig Beamte als Mitglieder hatten - der Allgemeine Deutsche Beamtenbund (ADB), der alle Beamtenmitglieder sozialdemokratischer Gewerkschaften noch einmal zusammenfaßte, hatte 1929 insgesamt nur 180 000 Mitglieder gegenüber einer Million des DGB - ist das heute anders: ÖTV und die anderen DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes können sich mit den gegenerischen Organisationen des DBB messen. Schon seit den 60er Jahren ist der DGB die größte Beamtenorganisation der BRD (das wurde und wird nur immer verschleiert durch das publikumswirksamere Auftreten des DBB-Vorsitzenden Alfred Krause und die irreführenden Mitgliederangaben des DBB, der zahlreiche Witwen, Waisen aufgenommen hat und andere Mitglieder doppelt zählt). Ebenfalls in der Tradition der sozialdemokratischen Gewerkschaften der Weimarer Zeit steht die ÖTV mit der (DGB-)Forderung nach einem einheitlichen Dienstrecht, das ein (auf das sogenannte Folgerecht, insbesondere Lohnfestsetzung beschränktes) Streikrecht vorsieht, also herkömmliche beamtenrechtliche Bahnen verläßt und die jeweiligen Vorteile des Beamten- und des Tarifbeschäftigtenstatus weitgehend vereinigt. Weil die realen Angleichungstendenzen zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten immer stärker sichtbar werden und auch der Zusammenhang zwischen Lohntarifbewegung und Besoldungsbewegung immer deutlicher erscheint - die Arbeiter und Angestellten erkämpfen die Besoldungserhöhungen für die Beamten - fürchten der DBB und seine Mitgliedsverbände zurecht um ihr Mitgliederreservoir. Während die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (außer der GEW) ihren Organisationsgrad (Verhältnis von beschäftigten Mitgliedern zu allen Beschäftigten) ständig erhöhen konnten (DPG 1974 74 %, GdED 1975 76 %, ÖTV ca. 35 % im öffentlichen Dienst) stagniert der DBB; sogar bei den Beamten hatte der DGB ihn bereits vor ca. 10 Jahren überholt. Schon seit langem versuchen die Beamtenbünde, sich deshalb auch als Gewerkschaften nicht nur der Beamten darzustellen und nehmen Angestellte und Arbeiter auf (1973 61 000 von insgesamt deklarierten 667 000 Mitgliedern).

Auch die Beamtenbünde fordern ein einheitliches Dienstrecht - da liegt nicht der Unterschied. Allerdings fordern sie diese Vereinheitlichung auf herkömmlicher beamtenrechtlicher Grundlage, z.B. ohne Streikrecht und mit "Hingabe"- und "Treue"pflichten, also in dieser spezifischen Abhebung des einheitlichen öffentlichen Dienstrechts vom sonstigen Arbeitsrecht. Die DGB-Gewerkschaften wollen (in der Tradition von freien Gewerkschaften, SPD und KPD) nur hinsichtlich des sozialen Inhalts des Berufsbeamtentums: vor allem Kündigungsschutz (Anstellung auf Lebenszeit), eine Besonderung des öffentlichen Dienstrechts, aber auch das nur als Besonderung auf Zeit mit Vorbildcharakter: Arbeitsplatzsicherheit ("Recht auf Arbeit") soll für alle erreicht werden. Dabei wird nicht mehr öffentlich gefragt, wie noch in der Weimarer Zeit, ob dieses "Recht auf Arbeit" nicht die Beseitigung des Kapitalismus nötig macht.



STREIK UND ORGANISATION

An der Entstehung mehrerer Vorläuferorganisationen der ÖTV kann man sehr gut beobachten, was auch liberale Juristen negieren, indem sie das Tarifvertragssystem und die Gewerkschaft dem Streikrecht vorordnen und Streikrecht nur für gewerkschaftliche Streiks um Kollektivvereinbarungen gewähren: Historisch wurde der Schutz der Lohnarbeiter gegen die Despotie des Kapitals und des kapitalistischen Staates zuerst in spontanen Zusammenschlüssen zum Zwecke der Arbeitsniederlegung institutionalisiert. Erst daraus entstanden Organisationen; daneben gibt es allerdings auch Formen des Schutzes, die sich darin äußern, daß professionelle Organisationen, die ursprünglich gar keine Schutzorganisationen waren (z.B. Lehrer- und manche anderen Beamtenvereine), zu Gewerkschaften umfunktioniert wurden. Wichtige spontane Arbeitskampf-Zusammenschlüsse, die zur Gründung von ÖTV-Vorläuferorganisationen führten, waren der große Hamburger Hafenarbeiterstreik und die Streiks der Berliner und Dresdener Gemeinde (Gas- und Tiefbau-)arbeiter, alle 1896.

In der Weimarer Zeit gab es zwei große Streikbewegungen im Öffentlichen Dienst: der Berliner Gemeindebeschäftigtenstreik im Februar 1922, sich überschneidend mit dem ersten großen Beamtenstreik (Eisenbahner), und der Berliner Verkehrsstreik 1932, besonders von KPD und NSDAP gefördert. Auch 1924/5 hatte der Gemeindearbeiterverband noch 14 000 bzw. 15 000 Mitglieder an Streiks beteiligt (1912 nur 232), der Transportarbeiterverband 39 000 bzw. 41 000 (1912 17 000). In der Zeit von 1948 bis 1968 sind im öffentlichen Dienst Westberlins und der BRD mehr als 13 Arbeitsniederlegungen und Arbeitsverlangsamungen (Dienst nach Vorschrift usw.) gezählt worden, 1969 dann alleine mindestens 28. Auch danach blieb die Zahl der Arbeitskämpfe ziemlich hoch, höher als vor dem Einschritt 1968/9. Die große Mehrzahl aller dieser Arbeitskämpfe war "illegal" im Sinne der bürgerlichen Juristen und Politiker. Die ÖTV war als Organisation an folgenden spektakulären Aktionen im öffentlichen Dienst beteiligt:

1948 Teilstreiks und Generalstreik in der Bizone
1954 Streik in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben Hamburgs (9 Tage); Drohung mit Massenstreik (Diese Vorgänge führten zur Verteufelung des ÖTV-Vorsitzenden Kummernuß - so wie es später Klunker geschah - als "mächtigstem Mann der BRD")
1958 Steik von ca. 200 000 ÖTV'lern (1 Tag)
1962 Streik der Fluglotsen (36 Stunden); Drohung mit Massenstreik
1966 Urabstimmung über Streik terminiert
1967 Urabstimmung über Streik und Dienst nach Vorschrift
1969 "Spontane" September-Streiks mit ÖTV-Unterstützung in mindestens 15 Städten (1 Stunde bis 1 Tag)
1970 Polizeiaktionen der ÖTV/GdP-Aktionsausschüsse in Hessen; Urabstimmung über Streik terminiert
1971 Lufthansa-Streik; "Deputat"-Streik in der Frankfurter Stadtverwaltung
1972 April-Streiks gegen Barzels Kanzlersturzversuch (Beteiligung von ÖTV-Betriebsgruppen zweifelhaft)
1973 "Spontane" Januar- und September-Streiks mit ÖTV-Unterstützung
1974 "Spontane" Februar-Streiks mit ÖTV-Unterstützung

1976 "Spontane" April-Streiks mit ÖTV-Unterstützung
1977 "Spontane" Februar-Streiks mit ÖTV-Unterstützung

Im Bereich Sozialarbeit/-pädagogik sind folgende größere Aktionen überregional bekanntgeworden:

1969 Streik von Kindergärtnerinnen und Sozialarbeitern in Kassel; Streik von Kindergärtnerinnen in Berlin-Kreuzberg
1970 Streik von Kindergärtnerinnen und Sozialarbeitern in Frankfurt a.Main
1973 Streik der Kita-Beschäftigten in Frankfurt a. Main
1976 Protestdemonstration von Sozialarbeitern in Hamburg

Alle drei Aktionen fanden außerhalb der Tarifrunden statt, waren sehr kurz und hatten sehr verschiedenartige Forderungen zum Inhalt, die, wenn überhaupt, nur zum Teil erfüllt wurden. Bei den Kämpfen der Kreuzberger Kindergärtnerinnen im September 1969 rief der "Komba" (im Deutschen Beamtenbund) zum Warnstreik auf, während die ÖTV das als "illegal" und "antigewerkschaftlich" brandmarkte. Der Kreuzberger Kindergärtnerinnenstreik zeigt, daß Gewerkschaften des DGB kein Monopol auf Arbeitskampf und Militanz haben, ja, daß Lohnarbeiter gelegentlich sich mit Arbeitskämpfen sogar in einen Gegensatz zur offiziellen Arbeiterbewegung stellen können. Es gibt auch noch andere Beispiele mit anderen außerhalb der Arbeiterbewegung stehenden, von ihr als ständisch bezeichneten gewerkschaftlichen Organisationen: Eisenbahnerstreik 1922 (Reichsgewerkschaft Deutscher Lokomotivführer),Fluglotsen - Dienst nach Vorschrift und sick-ins 1968, 1971 und 1973 (Verband Deutscher Flugleiter- VDF), Finanzbeamte - Dienst nach Vorschrift 1971 (DStG). Mindestens eines dieser Beispiele, der Eisenbahnerstreik von 1922, zeigt aber auch die schwerwiegenden Folgen von Alleingängen, die von den großen Arbeitergewerkschaften nicht unterstützt werden: die Beamten verloren 1922 infolge des Eisenbahnerstreiks das gerade erkämpfte Streikrecht. Dadurch, daß die Eisenbahner isoliert von der offiziellen Arbeitergewerkschaftsbewegung vorgingen, wurde es der Regierung und dem Reichspräsidenten möglich, per Notverordnung den Beamten das Streikrecht zu nehmen.

KOLLEKTIVE, STANDESPOLITISCHE UND PROFESSIONELLE ORIENTIERUNGEN

Die Organisationen des DBB und auch die DAG und die GdP werden von der ÖTV nicht nur als gegnerische Organisationen bezeichnet, sondern mit dem Kampfbegriff "Standesorganisationen" als Gegensatz zu "Gewerkschaften" belegt. Ist demnach der allgemeine Fortschritt der Organisierung von staatlichen Lohnarbeitern in den DGB-Gewerkschaften und auch in der ÖTV (gemessen am Organisationsgrad) und das Stagnieren von DBB und DAG als verstärkte gewerkschaftliche Orientierung zu interpretieren, und ist die fortschreitende Organisierung der Steuerbeamten in der DStG und der Polizisten in der GdP ein Indiz für die fortschreitende standespolitische Orientierung dieser Berufsgruppen?

Alle genannten Organisationen sind Schutzorganisationen von Lohnarbeitern gegen die kostenorientierte Lohn-, Arbeitszeit- und Rationalisierungspolitik des Kapitals und kapitalistischen Staates, sie dienen der Aufhebung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander für diesen Kampf und sind in diesem (Marxschen) Sinne Gewerkschaften. Ein Unterschied zwischen ÖTV und den Beamtenbünden besteht darin, daß die Versuche, die Konkurrenz der Lohnarbeiter aufzuheben, bei diesen beschränkt sind: auf staatliche Lohnarbeiter, auf Beamte und bei den Einzelverbänden auf Beschäftigte einzelner Zweige und Berufe des Staatsapparats. Man kann in diesem Sinne individuelle, standespolitische und kollektive Interessenorientierungen von Lohnarbeitern unterscheiden:

1. Individuelle Interessenorientierung:
   Orientierung auf individuellen Schutz (z.B. individuelles Aushandeln von Lohn- und Arbeitszeitbedingungen; individueller Aufstieg) in Konkurrenz mit allen anderen Lohnarbeitern.

2. Standespolitische Interessenorientierung:
   Beschränkung der Konkurrenz durch Orientierung auf Schutz für einzelne Abteilungen, Fraktionen, Schichten und Berufe der Lohnarbeiter.

3. Kollektive Interessenorientierung:
   Möglichst vollständige Aufhebung der Konkurrenz unter den Lohnarbeitern.

Auch die Organisationsstruktur des DGB mit der Duldung einer schichtbeschränkten und nach dem Berufsverbandsprinzip aufgebauten Organisation, der GEW, und auch die Struktur der ÖTV mit ihren Fachgruppen, Abteilungen, Hauptabteilungen und ihren Personengruppen und -sekretariaten gibt Raum für standespolitische Interessenorientierungen. Allerdings ist es schwer, standespolitische Orientierungen von kollektiven zu unterscheiden: Entsteht der Kampf von Lehrern um Besoldung nach "A 13" und von graduierten Sozialarbeitern um "A 10" aus standespolitischem Bewußtsein, nur weil eine beschränkte, keine allgemeine Forderung aufgestellt wird? Ist der Wunsch mancher Kollegen nach prozentualen Gehaltserhöhungen standespolitisch, weil er die oberen Schichten der Lohnarbeiter begünstigt?

Manche Forderungen um Lohn, Arbeitszeit, Mitbestimmung und vor allem Arbeitsbedingungen können nur bereichsspezifisch entwickelt werden, sind aber prinzipiell verallgemeinerungsfähig. Wir Sozialarbeiter und -pädagogen etwa sind einfach überfordert, wenn wir von vorneherein alle unsere Forderungen in ihren Implikationen und Möglichkeiten für Kollegen in anderen Bereichen abschätzen müßten. Die Organisationsstruktur der ÖTV gibt allerdings anders als die von "Standesorganisationen" den Kollegen anderer Bereiche (auch Lohnarbeitern des Kapitals!) die Möglichkeit, unsere Forderungen auf standespolitischen Gehalt zu prüfen und notfalls zu korrigieren.

Aber auch unabhängig davon kann man den stärkeren Zustrom staatlicher Lohnarbeiter zu dieser Gewerkschaft und das Stagnieren vieler Beamtenbünde und der Abteilung "öffentlicher Dienst" der DAG als Ausdruck verstärkter Entwicklung kollektiver Interessenorientierung

interpretieren. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß heute die ÖTV im Vergleich mit der Weimarer Zeit etwa standespolitischer Orientierung Konzessionen macht und dadurch für bestimmte Lohnarbeiter, etwa Beamte, attraktiv geworden ist. Die ÖTV hat in wichtigen Bereichen ihrer Politik, Lohnnivellierungspolitik und Politik des einheitlichen Dienstrechts mit Streikbefugnis den Stand ihrer sozialdemokratischen Vorgängerorganisationen ("Gesamtverband ..." und ADB) nach einer Restaurationsphase in den 50er und beginnenden 60er Jahren wieder erreicht: eine eindeutige Politik kollektiver, nicht standespolitisch verengter Interessenvertretung. Ein Unterschied ist sichtbar: ein Schwinden (nicht: Verschwinden) antikapitalistischen Vokabulars. Aber war das antikapitalistische Vokabular der Weimarer Gewerkschaftsführer und -schriftsteller und ist der verbleibende oder heute wieder in Mode gekommene Rest je mehr als eben Rhetorik?

Daß der Anteil der Polizisten und Finanzbeamten, die in der ÖTV sich organisieren, zurückgeht und der Anteil in GdP und DStG wächst, ist umgekehrt nicht so zu interpretieren, daß mehr Kollegen in diesen Bereichen standespolitisches Bewußtsein entwickeln: GdP und sogar DStG betreiben eine Politik, die in vielen Bezügen der Politik der entsprechenden ÖTV-Abteilung nahekommt. Die Lage der wenigen ÖTV-Mitglieder in der Polizei und Finanzverwaltung ist (wohl aus historischen Zufällen heraus) in vielen Dienststellen so hoffnungslos minoritär, daß auch klar kollektiv orientierte Kollegen im Interesse einer wirksamen Interessenvertretung in ihrer Dienststelle und ihrem Bereich sich diesen "Standesorganisationen" anschließen.

Von den beiden Formen gewerkschaftlicher Interessenorientierung, der kollektiven und der standespolitischen, ist die professionelle Orientierung zu unterscheiden. Solche auf die Inhalte der Arbeit bezogene Interessenorientierung entsteht in Intellektuellen-Berufen, auch in der Sozialarbeit, im Zuge einer von der bürgerlichen Soziologie viel beschriebenen "Professionalisierungsbewegung". Z.T. richten sich die aus solchen Orientierungen entstehenden Aktionen auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Interesse der "Klienten" oder auf verbesserte Aus- und Fortbildung. Gerade im öffentlichen Dienst werden viele Konflikte manifest durch eine solche in der unmittelbaren Produktion selten vorhandene Orientierung am konkreten Inhalt der Arbeit. Manche Wissenschaftler, auch SB-Genossen, sehen in dieser Besonderheit des öffentlichen Dienstes eine spezifische Chance gerade staatlicher Lohnarbeiter zur Desillusionierung über die kapitalistische Produktionsweise und damit zur Bildung von Klassenbewußtsein.

Das zeigt, daß professionelle Orientierung durchaus mit kollektiver vereinbar ist, ebenso mit standespolitischer. Organisatorisch schlägt sich die professionelle Organisierung von Sozialarbeitern deshalb sehr verschieden nieder:

- z.T. in den DGB-Verbänden GEW und ÖTV (manche Kollegen fordern hier z.B. von der Gewerkschaft fachliche Fortbildungsaktivitäten),
- z.T. in den zuständigen Gewerkschaften des DBB (z.B. Bund Deutscher Kommunalbeamter und -Angestellten - Komba -, Verband Bildung und Erziehung - VBE) und
- z.T. in besonderen nur professionellen, nicht gewerkschaftlichen Berufsverbänden. Der Deutsche Berufsverband der Sozialarbeiter und

-pädagogen (DBS) ist ein vorwiegend professionell orientierter Verband, der sich aber als Schutzorganisation (Gewerkschaft) gibt, indem er mit dem DBB kollaboriert und über den "Langnamverein" jetzt auch dem neuen gewerkschaftlichen Anti-ÖTV-Rechtskartell (DAG, Marburger Bund, GGVöD) angeschlossen ist. Über die Entwicklung der professionellen Verbände, des DBS, aber auch der DBB-Organisationen im Bereich der Sozialarbeit ist wenig bekannt. Manche Kollegen wissen nicht einmal, daß der DBS tariffähig und damit für GEW und ÖTV eine gegnerische Organisation ist; Doppelmitgliedschaft in GEW oder ÖTV einerseits und DBS andererseits scheint nicht sehr selten und von der ÖTV geduldet zu sein. Für uns wird es aber notwendig sein, über Entwicklung und aktuelle Politik von DBS und DBB-Organisationen mehr in Erfahrung zu bringen und den Kollegen die lohnarbeiterfeindliche und DGB/ÖTV/GEW-feindliche Politik dieser Organisationen deutlich zu machen.

VERWENDETE SCHRIFTEN:

1. Franz Josef Furtwängler, ÖTV - Die Geschichte einer Gewerkschaft, 3. Aufl. 1962
2. Johann Schneider, Funktionsbedingte Konflikte im öffentlichen Dienst, Gewerkschaften und Klassenkampf = Kritisches Jahrbuch 1975
3. Verschiedene Arbeiten (z.T. wörtlich verwendet) von Klaus Dammann:
   a) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und kollektive Interessenorientierung staatlicher Lohnarbeiter, Manuskript 1975
   b) Gewerkschaftliche Organisierung und Kämpfe staatlicher Lohnarbeiter in der BRD. Bericht über ein Lehrforschungsprojekt (Soll gekürzt erscheinen in G. Armanski und B. Penth, Hrsg., Der öffentliche Dienst in Westeuropa und USA. Berlin-West, Verlag Olle und Wolter 1977)
   c) Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums. Skizze einer Unterrichtseinheit (mit Anhang: Beamtenprogramme der SPD von 1924, des "Gesamtverbandes der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe usw." von 1929 und der KPD von 1927). Manuskript. (Soll erscheinen in gekürzter Form in: W. Hoffmann-Riem, Hrsg. Sozialwissenschaften im Studium des Rechts. Band II: Verfassungs- und Verwaltungsrecht. München (Beck-Verlag 1977)
   d) ÖTV contra Standesorganisationen und Berufsverbände. (Mitschrift eines Vortrags mit Diskussion vor der MV der Fachgruppe Sozialarbeit der ÖTV Bielefeld 1976)



AUFBAU UND STRUKTUR DER ÖTV

BUNDESEBENE:

Der Gewerkschaftstag wird alle 4 Jahre vom Hauptvorstand (HV) einberufen. Er fällt Grundsatzentscheidungen, behandelt und verabschiedet Anträge, kann Satzungsänderungen vornehmen und bestimmt zumindest formal die Zielsetzung und die Linie gewerkschaftlicher Politik. Die Delegierten werden von den Mitgliedern gewählt, 1 Delegierter auf 2 000 angefangene Mitglieder. "Daß die Gewerkschaftstage gleichwohl alles andere als basisdemokratisch ablaufen, dafür sorgen vor allem die Delegierten, die zum größten Teil aus Hauptamtlichen" und bewährten Funktionsträgern "bestehen und eine straffe Kongreß- und Antragsstrategie durch die Gewerkschaftsführung, die fortschrittliche Anträge entweder abwürgt, durch Bündelung verwischt oder durch Verweisen als Material an den Vorstand" und Kommissionen "vom Tisch verschwinden läßt". (G. Armanski, u.a. "Staatsdiener im Klassenkampf" S. 198)

Der Beirat, auch kleiner Gewerkschaftstag genannt, trifft unaufschiebbare Satzungsentscheidungen und Ergänzungswahlen zum HV, Gewerkschaftsausschuß und zur Revisionskommission zwischen den Gewerkschaftstagen, er kann auch a.o. Gewerkschaftstage einberufen.
Der Beirat tagt mindestens 4 mal jährlich und hat z.Z. 77 Mitglieder, darunter der geschäftsführende HV, 3 Bundessekretäre, je 1 Vertreter von Revisions-Kommission und Gewerkschaftsausschuß und die Delegierten der Bezirke (je einer für 15 000 Mitglieder).

Der Hauptvorstand (HV) vertritt die Interessen der ÖTV nach innen und nach außen, er bestimmt die Politik der ÖTV in Übereinstimmung mit den Beschlüssen des Gewerkschaftstages, beschließt Richtlinien, Wahlordnungen, Geschäftsanweisungen und Leitsätze, überwacht die Einhaltung der Satzung, Beschlüsse und Anweisungen und beruft Gewerkschaftstag und Beirat ein.
Allein beim HV liegt also die Durchführung der beschlossenen Politik, alle Entscheidungen sind auf ihn zentralisiert. Er führt die Tarifverhandlungen (unterstützt von der großen Tarifkommission), er bestimmt, ob und wann Urabstimmungen durchgeführt werden, er bestimmt die Arbeitskampfleitung, ob, wann und wie gestreikt wird. Er entscheidet, ob Mitglieder unterstützt und/oder ausgeschlossen werden. Der HV hat 61 Mitglieder, davon sind 37 Ehrenamtliche, hinzu kommen die 12 Bezirksvorsitzenden, 5 Bundessekretäre und der geschäftsführende HV; die Ehrenamtlichen werden vom Gewerkschaftstag gewählt.

Der geschäftsführende HV führt die Geschäfte der ÖTV und besteht aus dem 1. Vorsitzenden, 2 Stellvertretern und 4 Mitgliedern des HV.
Die Geschäftsführer der Hauptabteilung, der Chefredakteur und der

Leiter der Hauptkasse nehmen beratend an den Sitzungen des HV teil.

Der Gewerkschaftsausschuß entscheidet über alle Beschwerden gegen HV und Geschäftsführung, gegen seine Entscheidung ist Beschwerde auf dem nächsten Gewerkschaftstag zulässig. Seine 7 Mitglieder werden vom Gewerkschaftstag gewählt.

Die Revisionskommission kontrolliert die Hauptkasse, prüft Abrechnungen und Buchführung.

Die Personengruppensekretariate (Arbeiter, Angestellte, Beamte, Frauen und Jugend) nehmen die allgemeinen Interessen dieser Gruppen wahr gegenüber Arbeitgeber, Behörden und Gesetzgeber und bestehen auf allen drei Ebenen.

Die Hauptabteilungen haben die Aufgabe der Wahrung besonderer beruflicher, fachlicher und sozialer Interessen, sowie der beruflichen und fachlichen Betreuung ihrer Mitglieder. Prinzipiell ist jedes ÖTV-Mitglied zugleich Mitglied einer Hauptabteilung und einer Fachabteilung. Sozialarbeiter z.B. sind in der Hauptabteilung Gemeinden und der Abt. Sozialarbeit, manchmal auch Fachgruppe genannt, organisiert. Die Richtlinien für die Arbeit der Abteilung werden vom HV bestimmt, ihre Geschäftsführung wird durch den geschäftsführenden HV berufen.
9 Hauptabteilungen sind auf Bundesebene zusammengefaßt und vertreten die insgesamt 48 Abteilungen beim HV. (siehe Schaubild)

BEZIRKSEBENE:

Die Bezirkskonferenz findet alle 4 Jahre vor dem Gewerkschaftstag statt; a.o. Bezirkskonferenzen bedürfen der Genehmigung des HV. Die Delegierten werden nach Wahlordnung des HV von den Delegiertenkonferenzen der Kreisverwaltung gewählt.

Der Bezirksvorstand nimmt die regionalen Interessen der ÖTV wahr und ist im Auftrag des HV tätig. Er besteht aus dem Vorsitzenden, 2 Stellvertretern und den Beisitzern (je 1 Vertreter der Personengruppenausschüsse und Vertreter der Abt.), insgesamt 25-30 Mitglieder, wobei Ehrenamtliche in der Mehrzahl sind.

Die Bezirksleitung besteht aus dem Bezirksvorsitzenden und 2 Stellvertretern, sie arbeitet hauptamtlich und führt die Geschäfte im Auftrag des HV.
Ähnlich wie auf Bundesebene gibt es auch hier Personengruppensekretariate und Bezirksabt., z.B. Bezirksabt. Sozialarbeit. Allgemein kann man feststellen, daß auf der Bezirksebene die Forderungen der Kreisverwaltungen (und damit von der Basis?) zusammengetragen werden und dann als Durchschnittsforderung oder als sog. gemeinsamer Nenner entschärft an den HV weitergeleitet oder auch schon abgeschmettert werden.

DIE KREISVERWALTUNGSEBENE:

Die Kreisdelegiertenkonferenz findet alle 4 Jahre vor der Bezirkskonferenz und dem Gewerkschaftstag statt, sie nimmt die Geschäfts- und Kassenberichte entgegen, wählt den ehrenamtlichen Kreisvorstand und die Delegierten für Bezirks- und Bundesebene. Zwischendurch sind Kreisdelegiertenversammlungen möglich. Die Delegierten werden auf Mitgliederversammlungen der einzelnen Abteilungen und Fachgruppen, sowie der Personengruppenausschüsse nach der Wahlordnung des HV für 4 Jahre gewählt.

Der Kreisvorstand nimmt die Interessen der ÖTV in seinem Bereich wahr und setzt sich zusammen aus: dem 1. Vorsitzenden, 2 Stellvertretern, dem Geschäftsführer (hauptamtl.) und den Beisitzern. Ihm gehören auch die Vorsitzenden der Personengruppenausschüsse und der Hauptabteilung (müssen von der Delegiertenkonferenz nach ihrer Wahl bestätigt werden) an.
Der Kreisvorstand bestimmt die örtliche Politik und kontrolliert die einzelnen Bereiche, z.B. die Fachgruppe Sozialarbeit oder die Vertrauensleute. Er entscheidet über die geplanten Maßnahmen und Aktionen dieser Bereiche, genehmigt oder verbietet Flugblätter, Info und Öffentlichkeitsarbeit. Er hat auch das Recht, an allen Sitzungen und Mitgliederversammlungen der verschiedenen Bereiche teilzunehmen und muß die Wahlen in den Fach- und Betriebsgruppen und bei den Vertrauensleuten bestätigen, er kann auch ordnungsgemäße Wahlen von Mitgliederversammlungen ablehnen.

Der Geschäftsführer trägt gegenüber dem Kreisvorstand, der Bezirksleitung und in letzter Instanz dem geschäftsführenden HV die Verantwortung für die Geschäfts- und Kassenführung. In Verbindung mit dem Vorstand ist er auch für die örtliche Schulungs- und Bildungsarbeit verantwortlich.
Kein Organ der ÖTV im Sinne dieser Struktur sind die Betriebsgruppen (BG) und die Vertrauensleute (VL). Sie sind seit dem letzten Gewerkschaftstag zwar in der Satzung verankert, sind aber dort direkt der Kreisverwaltung unterstellt, d.h. sie sind keine bevollmächtigten Handlungsträger.

PERSONALRAT (PR) ALS BESONDERES STRUKTURELEMENT DER ÖTV

Zwar ist der Personalrat kein Organ der ÖTV, er ist jedoch für die Entwicklung und die organisatorische Struktur der ÖTV und auch als Gradmesser für den bewußtseinsmäßigen Stand ihrer Mitglieder von Bedeutung.
Für die Struktur sind Personal- und Betriebsrat deshalb wichtig, weil ihre Mitglieder, insbesondere ihre Vorsitzenden und die freigestellen Personalräte (soweit sie ÖTV-Kollegen sind), eine wesentliche Rolle zumindest auf der Kreisebene spielen. Dies wird dadurch verstärkt, daß ein wesentlicher Bestandteil offizieller Gewerkschaftspolitik auf der betrieblichen Ebene "die starke Fixierung auf die Personalräte als Belegschaftsvertreter und die Konzentration auf das Organ Personalrat als wahres Abbild von Belegschaftsinteressen" ist (Staatsdiener, S. 181).

Nach § 2, Abs. 1 im Personalvertretungsgesetz: "Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen", ist der Personalrat "kein eindeutiges Organ der Vertretung von Belegschaftsinteressen, sondern ein 'Zwitter', der unter Miteinbeziehung und Abwägung beider unterschiedlicher Interessenslagen zu handeln verpflichtet ist" (Staatsdiener, S. 175). Dementsprechend hat der Personalrat dafür zu sorgen, daß die Arbeit und der "Betriebsfriede" nicht beeinträchtigt werden ("Friedenspflicht") und er hat alles zu unterbinden, was den reibungslosen Arbeitsablauf gefährdet. Darüber hinaus unterliegt er in allem, was betriebliche Veränderungen und Vorhaben betrifft, der sogenannten "Schweigepflicht". Friedens- und Schweigepflicht machen somit den Personalrat zu einem von der Belegschaft abgehobenen Organ, welches kaum in der Lage ist, die Interessen der Kollegen aufzugreifen, geschweige denn durchzusetzen.

Neben dieser "sozialpartnerschaftlichen Grundkomponente der Personalrats-Arbeit" wird die Politik und die Arbeitsweise des Personalrats durch seine "Aufsplitterung nach dem sogenannten Gruppenprinzip" geprägt. Dieses institutionalisierte Gruppenprinzip, ähnlich dem Personengruppenprinzip der ÖTV, also Trennung von Arbeitern, Angestellten und Beamten, erschwert eine einheitliche Willensbildung innerhalb des Personalrats und der ÖTV und dient "als Vehikel der Auseinanderdifferenzierung der Belegschaft im Personalrat" (Staatsdiener, S. 176), aber auch der ÖTV.

Zwar haben jetzt auch Gewerkschaftsvertreter Zutrittsrecht zu Personalrats-Sitzungen und Personalversammlungen, aber das dürfen jetzt auch Vertreter der Arbeitgeber und der Dienststelle. "Die Anwesenheit der 'Arbeitgeber' erschwert unter den gegebenen Kräfteverhältnissen die Diskussion der Belegschaft auf der Personalversammlung über die Durchsetzung ihrer Interessen. Gegenwärtig bedeutet dies vor allen Dingen Hemmungen bei der Kritik von innerbetrieblichen Zuständen, Vorgesetztenverhalten und der Entwicklung gewerkschaftlicher Gegenstragegien" (Staatsdiener, S. 180). Wenn man noch bedenkt, daß der Dienststellenleiter oder auf der Personalversammlung als 'Arbeitgeber' auftretende Ratsmitglieder gleichzeitig ÖTV-Funktionäre sind, dann wird die Fragwürdigkeit dieses Systems und der ÖTV-Struktur besonders deutlich.

Zusammenfassend kann man sagen: "fast jede Verbesserung der Personalratsarbeit im Interesse der Beschäftigten mündet in der Installierung von Konfliktregelungsmodellen und Befriedigungsstrategien, die ein kämpferisches und klares Austragen grundsätzlich verschiedener Interessenlagen vermeiden helfen sollen. Einschneidende betriebliche Veränderungen ... können zum großen Teil von den Kollegen nur durch den 'Filter' Personalrat wahrgenommen werden. Von seiner objektiven Funktion her bestimmt, und man sollte hier keine Illusionen über den subjektiven Handlungsspielraum von bewußten Gewerkschaftern in diesem Organ haben, sucht er schon im Herangehen an einen solchen Konflikt den Ausgleich zwischen den Polen 'Dienstherr' und Belegschaft... und damit der Spontanietät mancher Reaktionen auf sich verschlechternde Arbeitsbedingungen von vornherein die Spitze abzubrechen" (Staatsdiener, S. 181).

Bewußtseinsmäßig ist der Personalrat insofern von Bedeutung, weil seine aufgezwungene, aber auch akzeptierte politische Möglichkeit, "Interessenvertretung" genannt, am Bewußtsein der Kollegen natürlich nicht spurlos vorüber geht. Der Personalrat als von der Basis nur alle 4 Jahre kontrollierbares Gremium 'vertritt' die Interessen seiner Kollegen, entfaltet vor den nächsten Wahlen eine scheinbar fieberhafte Aktivität, um dann zu der üblichen Zustimmungspraxis zurückzukehren. Die Folge ist wachsendes Desinteresse... an gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb, verbunden mit der Einsicht, der Personalrat 'werde es schon machen'.
Von ihrer gesetzlichen Fixierung her sind die Personalräte aber weder in der Lage, "soziale Konflikte im Interesse der Beschäftigten kompromißlos durchzufechten" (Staatsdiener, S. 200), noch können sie für die Stärkung kämpferischer Gewerkschaftspolitik eintreten, im übrigen sind ihnen bei Gewerkschaftsaktionen die Hände gebunden.

Um aus diesem Dilemma heraus zu kommen, entwickelten sich auch in der ÖTV Vorstellungen über den Aufbau eines gewerkschaftlichen Vertrauensleutesystems, das einerseits die Interessen der Mitglieder an der betrieblichen Basis besser vertreten und artikulieren soll, andererseits aber auch die Kontrolle der verstärkten Basisbewegungen garantiert. Über die Vertrauensleute sollte auch versucht werden, die Personalräte stärker zu fordern.

DAS GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAUENSLEUTESYSTEM

Vertrauensleute sind kein eigenständiges Organ der ÖTV, sondern sind satzungsmäßig der Kreisverwaltung angegliedert, ihre Aufgaben werden in den Leitsätzen vom 26.2.75 geregelt.
§ 21, Abs. 1: "Die Kreisverwaltung betreut die Mitglieder und sorgt dafür, daß in allen Betrieben und Verwaltungen Mitglieder geworben werden und gewerkschaftliche VL tätig sind".
§ 21, Abs. 2: "In allen Betrieben und Dienststellen bilden ÖTV-Mitglieder betriebliche Gewerkschaftsgruppen, die in Mitgliederversammlungen ihre VL wählen. Diese arbeiten im Rahmen der "Leitsätze" an der Gestaltung und Festigung der Organisation mit. Bei der Ausübung dieser Aufgaben stehen sie unter dem besonderen Schutz ihrer Gewerkschaft. Das VL-System ist die Grundlage für die Abteilungsarbeit nach § 30 ÖTV-Satzung"!

In den Leitsätzen werden die VL als "Grundorganisation" bezeichnet, denen "eine zentrale Aufgabe" zukommt. "Sie sind den Aufträgen aus der Willensbildung verpflichtet und gehalten, alle gewerkschaftlichen Gremien zu unterstützen und gewerkschaftliche Beschlüsse in den Betrieben und Verwaltungen durchzusetzen und den gewerkschaftlichen Willen der Mitglieder zu bekunden". Sie "arbeiten im Rahmen der Satzung, der Beschlüsse der Organe und der Richtlinein ... an der Gestaltung und Festigung der Organisation mit". Gewählt werden sie für 4 Jahre durch die Mitglieder, "sie bedürfen der Bestätigung durch den Kreisvorstand".
Ist eine Wahl der VL nach den Leitsätzen nicht möglich, "so werden

VL durch Beschluß der zuständigen Organe bestellt. Die Bestellung ist zeitlich zu begrenzen" und gilt nur "bis eine Wahl durchgeführt ist".

Die primäre Aufgabe der VL liegt in der Information und Aufklärung der Mitglieder, ihren "Willen festzustellen und an die Kreisverwaltung heranzutragen, neue Mitglieder zu werben und Mitgliederverluste zu verhindern, bei der Bildung von Betriebs- und Personalvertretungen... mitzuwirken" und die Kreisverwaltung "bei gewerkschaftlichen Aktionen zu unterstützen". Eigenständige Veröffentlichungen oder gar Organisierung gewerkschaftlicher Aktionen sind ihnen untersagt, sie haben lediglich das direkte Antragsrecht an den Kreisvorstand.

Es ist eindeutig, daß nach dem Willen der ÖTV-Führung die VL als verlängerter Arm der Kreisverwaltung dienen sollen und daß sie nicht allein, sondern gemeinsam mit der Kreisverwaltung die gewerkschaftliche Politik im Betrieb durchführen. "Das dies angesichts der Politik dieser Gewerkschaftsführung den mit der Verschärfung der Arbeits- und Lebensbedingungen der staatlichen Lohnarbeiter erwachsenen gewerkschaftlichen Aufgaben in den Augen der Mitglieder immer weniger förderlich ist, liegt auf der Hand" (Staatsdiener, S. 20").

Trotz dieser Einschränkungen und Begrenzungen bilden Betriebsgruppen- und Vertrauensleutearbeit eine wesentliche Möglichkeit (alternativer) gewerkschaftlicher Organisierung und Politik auf der betrieblichen Ebene. Die darin enthaltene Chance, zumindest auf der Kreisebene einzuwirken und die ÖTV wieder zu einer Gegenmacht werden zu lassen und ihre Mitglieder zu mobilisieren, sollten wir konsequent wahrnehmen.



EINSCHÄTZUNG UND KRITIK DER ORGANISATORISCHEN STRUKTUR DER ÖTV

Da der Organisationsbereich der ÖTV in die unterschiedlichsten Bereiche zerfällt, ist es die Regel, daß die Kollegen eines Bereiches nicht wissen, was die Kollegen anderer Bereiche für Probleme haben. Wer in der Kommunalverwaltung arbeitet, kennt z.B. die Probleme im Nahverkehr nicht, Versorgungsbetriebe und allgemeine Bundesbehörden haben im Bewußtsein der Kollegen oft nichts miteinander zu tun. Selbst bei einem gemeinsamen Arbeitgeber sind die verschiedenen Probleme untereinander oft nicht bekannt, denn was wissen schon Sozialarbeiter und Müllarbeiter voneinander oder was haben Feuerwehr und Sparkasse gemeinsam, alle vier Fachgruppen sind aber in der Hauptabteilung Gemeinden. Die wenigsten Kollegen werden auch wissen, daß z.B. Friseure und Reisebüroangestellte zum Organisationsbereich der ÖTV gehören.

Wie diese zu organisierenden Bereiche selbst, ist auch die Organisation der ÖTV im ganzen unübersichtlich und für die meisten Kollegen nicht überschaubar. Schon allein wegen der fehlenden formalen Übersicht werden immer wieder Kollegen von Funktionären abgeschmettert, u.a. weil Anträge nicht an die zuständigen Gremien gestellt, weil Fristen nicht eingehalten oder weil der Instanzenweg nicht eingehalten wurde.

Entsprechend dieser Vielfalt gliedert sich die ÖTV in viele einzelne Abteilungen, Fach- und Statusgruppen. Diese Aufsplitterung ist u.a. auf die Besonderheit staatlicher Lohnarbeit zurückzuführen. Verschiedene Abteilungen werden entsprechend dem jeweiligen Inhalt der konkreten staatlichen Aufgabe gebildet, so z.B. die Abteilung Sozialarbeit. Während die Lohnarbeiter beim Kapital branchemäßig organisiert sind, tritt an die Stelle der Industriebranche beim Staat dessen einzelne Aufgabe, deren Erledigung abteilungsweise angegangen wird. Während in der Industrie die Branchen durch Kapitalfluß, die Wanderung der Arbeitskräfte und den Markt in engem Zusammenhang zueinander stehen, daher auch gemeinsame Aktionen der Industriearbeiter verschiedener Branchen immer wieder möglich und notwendig werden, sind die Abteilungen des öffentlichen Dienstes voneinander getrennt.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus der dienstrechtlichen Zersplitterung der staatlichen Lohnarbeiter, durch die sogenannten Personengruppen und Statusgruppen und deren Verfestigung durch den organisatorischen Aufbau innerhalb der ÖTV (Arbeiter, Angestellte, Beamte). Nicht nur die Anerkennung des Wahlmodus bei Personal- und Betriebsratswahlen, der die Wahllisten nach Personengruppen trennt, sondern auch gerade die Tatsachen, daß diese Teilung der staatlichen Lohnarbeiter durch die Organisationsstruktur der ÖTV reproduziert

wird, trägt zu den Spannungen und zu der Spaltung zwischen diesen Gruppen bei, obwohl hier natürlich auch bewußtseinsmäßige Unterschiede nicht geleugnet werden können (aber auch die haben ja reale Ursachen!).

Bisher versucht die ÖTV diese Probleme auf verschiedene Weisen zu lösen. Drei "Problemlösungsstrategien" sollen dazu kurz angerissen und selbst wieder problematisiert werden.

1. Um die auseinanderstrebenden Bereiche und Gruppen zusammenzuhalten, hat die ÖTV eine starke zentralistische Verwaltung aufgebaut;
2. Um die Status- und Fachgruppen einander näher zu bringen, betont die ÖTV das Betriebsprinzip und baut entsprechende Vertrauensleutekörper auf;
3. Um die Zersplitterung im staatlichen Bereich langfristig aufzuheben, fordert die ÖTV ein einheitliches Dienstrecht, d.h. besonders: Tariffähigkeit aller staatlichen Lohnarbeiter und entsprechendes Streikrecht.

STARKER APPARAT

Die kaum zu bestreitende Notwendigkeit einer effektiven gewerkschaftlichen Organisation wird in der ÖTV (und in anderen Gewerkschaften) dadurch gemeistert, daß "effektiv" gleich "zentralistisch" gesetzt wird. Unter Beibehaltung bestimmter, wichtiger demokratischer Prinzipien (Gewerkschaftstag, Delegationsprinzip, Begrenzung der Zahl der Hauptamtlichen in bestimmten Gremien) hat sich in der entpolitisierenden Phase der Partnerschaftsideologie gezeigt, daß nichts ohne Zustimmung des Apparats läuft: keine Wahl einer Vertrauensfrau (-mann), keine Veröffentlichung einer Stellungnahme.
Hinzu kommt noch die Widerspiegelung staatlicher Hierarchie auch innerhalb der ÖTV, d.h., daß in der öffentlichen Verwaltung ÖTV-Kollegen, die Vorgesetzten-Funktionen ausüben, gleichzeitig aktive Funktionäre in der Gewerkschaft mit wichtigen Leitungsfunktionen sind. Durch diese Doppelfunktion einer nicht unerheblichen Zahl von Kollegen entstehen vielfältige Interessenkonflikte, die die Artikulation und Durchsetzung der Interessen der Masse der Mitglieder erschweren und u.U. vielleicht auch verhindern. Diese Doppelfunktion erschwert für viele Kollegen die Erkenntnis, den Gegner zu definieren bzw. zu erkennen und kann sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gewerkschaft zu Anpassung und Resignation führen.
Diese Konflikte verschärfen sich noch, wenn ÖTV-Funktionäre Mandatsträger in kommunalen Parlamenten, Stadträte oder gar Personalchefs städtischer Betriebe sind. Dann kann es passieren, daß der Leiter des Personalamtes gleichzeitig im Kreisvorstand ist, also quasi mit sich selbst verhandelt, oder daß ÖTV-Funktionäre als Stadtärte im Personalausschuß der Kommune an einstimmigen Beschlüssen zur Personaleinsparung beteiligt sind und innerhalb der ÖTV dann wieder dagegen "kämpfen".

Für das einfache Mitglied ist eine solche Verflechtung von Funktionen oft eine Bestätigung des verbreiteten Vorurteils, daß diese Kollegen um der Karriere willen in diese Funktionen aufgerückt sind. Daß dadurch die Organisation in ihrer Handlungsfähigkeit beeinträchtigt

wird, liegt auf der Hand. Um diese festgefahrenen Strukturen wenigstens ansatzweise zu durchbrechen, ist es unbedingt erforderlich, sich Kenntnisse und Informationen über Wahlzeiten und Wahlverfahren zu verschaffen, um auf die Wahl von Funktionären Einfluß nehmen zu können und um ein Mindestmaß an Garantie zu haben, daß Interessen und Forderungen auch wirklich vertreten werden.

BETRIEBSGRUPPEN

Auch wenn das Betriebsgruppenprinzip als Stärkung der gewerkschaftlichen Einheit zu begrüßen ist (vor allem wegen des Aufbaus eines Vertrauensleutekörpers), so kann es doch nicht als Ersatz für die Fachgruppenarbeit dienen. Professionalisierungsprobleme und andere fachspezifische Belange überließe man dann meist reaktionären Berufsverbänden. Daß mit dem "linken" Argument der Propagierung von Betriebsgruppen funktionierende, aber unbequeme Fachgruppen zerschlagen werden können, darauf wird in den Erfahrungsberichten noch weiter eingegangen. (Siehe Seite 27ff)

DIENSTRECHTSREFORM

Natürlich ist ein einheitliches Dienstrecht für alle staatlichen Lohnarbeiter anzustreben. Der Pferdefuß liegt nur darin, daß die Verhandlungen der ÖTV z.B. bei den letzten BAT-Rahmentarif-Veränderungen genau das Gegenteil ergaben: nämlich eine erneute, weitere Differenzierung der BAT-Gruppen.
Darüberhinaus wird bei einer "schrittweisen" Durchführung einer Dienstrechtsreform auf jedem "Schritt" zunächst von Rationalisierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden. ("Leistungsgesichtspunkte"). Daß dabei Disziplinierungen, Umsetzungen, Einkommensverminderungen und "Privatisierungen" quasi als Nebeneffekte zusätzliche Bedeutung bekommen, dafür sorgt schon die (vor-)herrschende Machtstruktur im öffentlichen Dienst selbst: Die große Koalition von rechter SPDüber FDP bis hin zur CDU/CSU samt Kampfverbänden (Beamtenbünde).

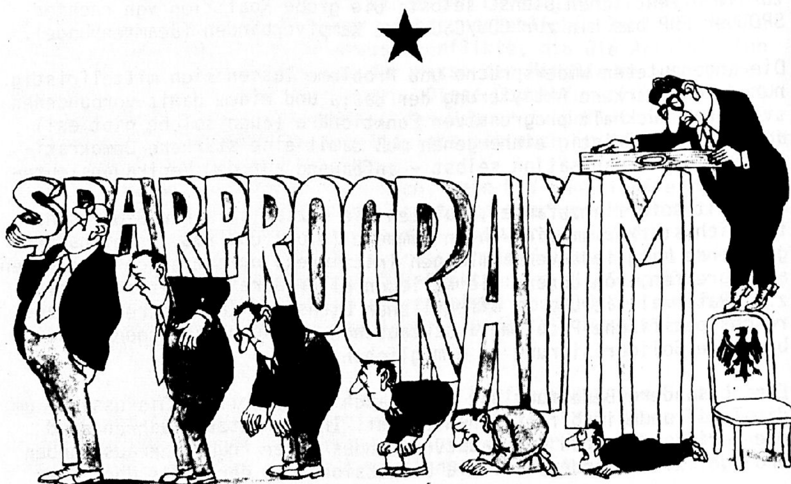
Die angedeuteten Widersprüche und Probleme lassen sich mittelfristig nur durch stärkere Aktivierung der Basis und einem damit vorbundenen stärkeren Rückhalt progressiver Funktionäre (auch solche gibt es!) angehen. Langfristig einhergehen muß damit eine stärkere Demokratisierung der Organisation selbst - aufbauend auf dem Vertrauensleutekörper.
Um damit sofort anzufangen, sollten die sozialistischen Gewerkschafter sich stärker um die Wahlen kümmern (s.o.) und z.B. bereichsübergreifende Mitgliederversammlungen initiieren, um zum einen Interessen aufzugreifen, von denen die Kollegen aller Bereiche betroffen sind z.B. Rationalisierung im öffentlichen Dienst. Zum anderen, um bereichsspezifische Probleme auszutauschen und kennenzulernen, um eine breitere Solidarisierung zu ermöglichen.

Eine besondere Bedeutung hat dabei auch die jährliche Diskussion um die Tarifrunde im öffentlichen Dienst. In den letzten Jahren sind die Tarifforderungen des Hauptvorstandes immer früher herausgegeben und publiziert worden, als die Diskussionen an der Basis über die

Tarifrunde stattgefunden haben. Der Vorschlag des Hauptvorstandes hatte immer den Charakter einer verbindlichen Empfehlung und ist in sehr vielen Kreisen, in denen zur Tarifrunde keine Mitgliederversammlungen stattfanden, sogleich zur Forderung der Mitglieder erhoben worden. In anderen Kreisen, in denen ÖTV-Kollegen sich die Arbeit machten, Reallohnverlust, Preissteigerungsrate und Arbeitsintensivierung in Beziehung zu setzen und damit auf eine hohe Lohnforderung kamen, wurden diese Forderungen entweder schon von der Kreisverwaltung oder spätestens auf Bezirksebene abgeschmettert, wenn aus den Forderungen aller Kreisverwaltungen der Durchschnitt gebildet wurde, der dann genau dem Vorschlag des Hauptvorstandes entsprach.
Um diesem Verfahren der Gewerkschaftsführung entgegenzuwirken, sollten die Diskussionen über die Tarifforderungen in allen Kreisen früher (möglichst schon im Oktober/November), intensiver und - wenn möglich - bereichsübergreifend stattfinden.

Ein weiterer Punkt, der in diesem Zusammenhang diskutiert werden muß, ist das Schlichtungsverfahren, durch das die Möglichkeit des Arbeitskampfes verhindert wird. So heißt es in den Richtlinien der Gewerkschaft ÖTV über Urabstimmung und Arbeitskampf: "Ein Streik zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen darf grundsätzlich erst eingeleitet und durchgeführt werden, wenn keine Friedenspflicht mehr besteht, evtl. vorgesehene Schlichtungsverfahren erfolglos durchgeführt, alle zumutbaren Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft und keine Verständigung mit der Arbeitgeberseite zustandegekommen ist."
Erstmals eingesetzt wurde das Schlichtungsverfahren von der ÖTV in der Tarifrunde 1976 und hat da auch ganz klar seine Funktion bewiesen, Tarifabschlüsse nur noch über den Verhandlungsweg zustande zu bringen und den Mitgliedern ein wichtiges Werkzeug ihrer Interessenvertretung aus der Hand zu nehmen. Das Schlichtungsverfahren sollte deshalb in jeder neuen Tarifrunde als hemmendes und abblockendes Mittel abgelehnt werden.

★



AKS Frankfurt

DIE ENTWICKLUNG DER FACHGRUPPE "SOZIALARBEIT" IN DER ÖTV FRANKFURT

"Die ÖTV vertritt die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und beruflichen Interessen ihrer Mitglieder."
So einfach sich dies in § 3 der ÖTV-Satzung liest, so kompliziert stellt sich die Wahrnehmung der Interessen in der Praxis dar. Ursache dafür liegt nicht nur in den Strukturen der ÖTV, die für das einzelne Mitglied kaum durchschaubar sind, sondern auch in einer spezifischen Politik, wie sie hier durch den zuständigen hauptamtlichen Sekretär betrieben wurde. Daß der Sekretär in seiner Haltung und Vorgehensweise den Kreisvorstand repräsentiert, muß bei der Kritik an ihm wohl nicht jedesmal erwähnt werden.
Man sollte annehmen, seine Aufgabe bestände darin, die Mitglieder in dem ihm zugeordneten Bereich (hier: Sozialarbeit) zu betreuen, dafür zu sorgen, daß eine Interessensartikulation möglich ist, mit dazu beizutragen, daß eine aktive, mobilisierende und attraktive Arbeit entwickelt wird. Genau das Gegenteil ist der Fall; das zeigen die Auseinandersetzungen um die Abteilung Sozialarbeit in Frankfurt und das Verhalten des Sekretärs Röhre.

Betrachtet man diese Auseinandersetzung, so drängen sich neben den Fragen nach
- der Artikulation und Durchsetzung unserer gewerkschaftlichen Interessen angesichts der staatlichen Haushalts- und Strukturpolitik und der Berufsverbots- und Disziplinierungspolitik
- der innergewerkschaftlichen Demokratie;

auch die Frage auf, wer betreibt eigentlich "gewerkschaftsschädigendes" Verhalten?

In den vergangenen Jahren hat die ÖTV auf allen Ebenen Kollegen wegen satzungswidrigem und gewerkschaftsschädigendem Verhalten ausgeschlossen. Hintergrund ist, daß diese Kollegen sich dem Prinzip der innergewerkschaftlichen Demokratie verpflichtet fühlten, sich entsprechend verhielten und eine aktive Politik gegen die Berufsverbote aber auch gegen die DGB-Unvereinbarkeitsbeschlüsse verfolgten. An die Stelle der politischen innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung trat/tritt ein formales Ausschlußverfahren, das Tendenzen einer sozialdemokratischen Richtungsgewerkschaft Vorschub leistet.

Wie aber anders als "gewerkschaftsschädigend" ist das Verhalten eines Sekretärs zu bezeichnen, der durch bewußte Untätigkeit nicht nur die entwickelte Arbeit der Abteilung Sozialarbeit zerschlägt, sich satzungswidrig verhält und demobilisierend auf die Mitglieder wirkt. Diese Entwicklung soll im folgenden dargestellt werden.

Bis vor wenigen Jahren war der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Sozialarbeitern und eine gewerkschaftliche Arbeit im Sozialbe-

reich gleich Null. Studentenbewegung, das Aufbrechen von Widersprüchen im Sozialbereich, die Politisierung von Teilen des Klientels, der Sozialarbeiter/pädagogen und Erzieher führten sowohl zu Selbstorganisationsansätzen (z.B. Bildung des AKS Frankfurt 1970) aber auch im Zuge dieser Arbeit zu einer verstärkten gewerkschaftlichen Tätigkeit.
Ausgangspunkte dafür waren die Einschätzung, daß
- die Gewerkschaft die derzeit einzige Interessenorganisation der Arbeiterklasse ist, sie die Möglichkeit des Kontaktes zur arbeitenden Bevölkerung bietet und damit Sozialarbeitern Bündnisfunktionen anbieten können,
- Arbeitsrechtsschutz notwendig und
- die ÖTV Vertretungsorgan für berufspolitische, Besoldungs- und Tariffragen ist.

Ziel war dabei die innergewerkschaftliche Durchsetzung von Forderungen, die die Arbeit im Sozialbereich betraf (inhaltliche Konzepte, Arbeitsplatzprobleme etc.) sowie das Aufbrechen des unter Sozialarbeitern und -pädagogen weit verbreiteten "antigewerkschaftlichen" Bewußtseins. Aufgrund ihrer Klassenlage - Mittelschichtsangehörige, Aufsteiger - verstehen sich auch heute noch viele Sozialarbeiter nicht als Lohnabhängige. Die Ideologie des Helfens verbietet das Eintreten für materielle Forderungen und erschwert eine politische Einschätzung der Funktion von Sozialarbeit.

Bis zum Herbst 1974 stieg nicht nur der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Sozialarbeitern/pädagogen und Erziehern, über die Mitgliederversammlungen der Fachabteilung gelang auch eine aktivierende politisch ausgeprägte Arbeit. Im Vordergrund standen Tariffragen, Arbeitsplatzkonflikte, Fragen der innergewerkschaftlichen Demokratisierung, sowie die Kämpfe im Stadtteil (Häuserkampf und FVV).
Diese so verstandene politische Arbeit führte nicht nur zu Konflikten mit dem ÖTV-Apparat, sondern auch zu erheblichen Auseinandersetzungen zwischen Mitgliederversammlung und dem Abteilungsvorstand Sozialarbeit. D.h., der Abteilungsvorstand war nicht in der Lage, die in den MVs sich artikulierenden Interessen aufzunehmen und gewerkschaftlich umzusetzen.
Im Gegenteil, die von der Mehrheit des Abteilungsvorstandes durchgeführte Politik wurde von den MVs als blockierend durchschaut und zurückgewiesen.
Dies führte am 7.11.1974 zum Rücktritt des Abteilungsvorstandes und somit zur Lahmlegung der gesamten Abteilungsarbeit.

Begründet wird der Rücktritt mit dem "Auftreten sektiererischer Gruppen, die dem Vorstand eine spontaneistische auf kurzfristige Aktionen ausgerichtete Politik aufgezwungen" hätten.
Der Fachgruppenvorstand betrieb eine DKP-orientierte Politik, die von Beginn an auf eine zunehmende Entmündigung der Fachgruppenmitglieder und der Mitgliederversammlung ausgerichtet war. (Damit soll nicht generell etwas über DKP-Gewerkschaftsarbeit ausgesagt werden).
Das Ansinnen des Fachgruppenvorstandes, die Mitgliederversammlung nur noch in großen Zeitabständen einzuberufen, sollte das Engagement der Mitglieder dämpfen und kanalisieren, wenn nicht gar disziplinieren.
Aus diesem Grunde hat der Vorstand konkrete Aufträge der MVs nicht oder nur unzureichend erfüllt, Forderungen nach Einberufung von MVs nicht beachtet und nichts dazu beigetragen, den gewerkschaftlichen

Charakter und die Struktur der aktuell aufgegriffenen Konflikte aufzuzeigen und zu verallgemeinern.
Der Vorstand trat zu einem Zeitpunkt zurück, an dem seine abwieglerische Funktion offensichtlich wurde.

CHRONOLOGIE DER EREIGNISSE

Die Entwicklung bis heute zeigt nicht nur die Ignoranz gegenüber den Mitgliederinteressen, sondern macht auch das gewerkschaftsschädigende Verhalten des Sekretärs Röhre und des Kreisvorstandes deutlich, die nichts unversucht ließen, alle Bemühungen zur Wiederankurbelung der Fachgruppenarbeit zu torpedieren.

7.11.1974
Die Mehrheit des Vorstandes der Fachgruppe Sozialarbeit tritt zurück und gibt somit dem Kreisvorstand die Möglichkeit, ohne vorherige Diskussion mit den Mitgliedern eine Umstrukturierung vorzunehmen.

15./16.11.1974
Beschluß des Kreisvorstandes zur Arbeit in der Abteilung Sozialarbeit
1. Die Abteilung wird vom Mitgliederversammlungs- auf das Delegiertenprinzip umgestellt.
2. Demnach werden Delegierte in den einzelnen Sozialstationen, Fachstellen und Ämtern etc. gewählt, die auf Delegiertenversammlungen die Meinung der von ihnen vertretenen Mitglieder darstellen und vertreten. Diese wählen den Abteilungsvorstand. Dies bedeutet, daß die Abteilung stärker an die Arbeit in den Sozialstationen, Fachstellen etc. angebunden wird. So kann man etwa gewährleisten, daß in den Delegiertenversammlungen das Meinungsbild der breiten Mitgliedschaft und nicht das einzelner Gruppen zum Ausdruck kommt.
3. Die Wahl der Delegierten erfolgt zum Zeitpunkt der allgemeinen Neuwahlen zu gewerkschaftlichen Gremien im Frühjahr 1975.
   Damit wird eine Angleichung an die Amtszeit der übrigen Abteilungen und Hauptabteilungen sowie der Personengruppen erreicht.
   Zur Zeit werden die organisatorischen Vorbereitungen für die Delegiertenwahl in diesem Quartal getroffen.

Dieser Beschluß wird den Mitgliedern mit einem vom 22. Januar datierten Schreiben Ende März 1975 mitgeteilt.

26.2.1975
Eine vom AKS mittlerweile gebildete Initiative zur Einberufung einer MV ruft zur Unterschriftensammlung auf.
Ca. 140 Kollegen unterschreiben die Resolution nach Durchführung einer MV, um die anstehenden Probleme der Fortführung der Abteilungsarbeit zu diskutieren.

12.3.1975
Unterschriften werden dem Kreisvorstand übergeben.

21.3.1975
Der Sekretär Röhre antwortet der Initiative und lehnt die Einberufung einer MV ab.
Er teilt mit, "daß die Vorbereitungen zur Durchführung des Beschlusses (vom 15./16.11.1974) von dem Kreisvorstand auf seiner Sitzung am

24./25.3.1975 abgeschlossen werde, so daß die Wahlen voraussichtlich ab Mitte April durchgeführt werden können."

Wohl aufgeschreckt durch die in der Resolution zum Ausdruck kommende Unzufriedenheit, verschickt Röhre mit gleicher Post den vom 22.1.1975 datierten Brief.

4.4.1975
Die Initiative unterrichtet die Sozialarbeiter-Kollegen und kritisiert deutlich, daß mit dem bisherigen Vorgehen des Kreisvorstandes das Prinzip innergewerkschaftlicher Demokratie noch weiter aufgelöst wird, zugunsten einer Politik, die von oben nach unten ihre Beschlüsse durchsetzen will. Für den 14.4.. wird zu einer Versammlung im Gewerkschaftshaus eingeladen.

In der Zwischenzeit wird versucht, von Röhre nähere Informationen über Delegiertenschlüssel und Wahlen zu erhalten. Ergebnis: ausweichende Antworten und ein Hinweis, daß der Kreisvorstand am 16.4. entscheide.

14.4.1975
Im Gewerkschaftshaus - der Saal wurde erst nach zähen Verhandlungen mit Röhre zur Verfügung gestellt - treffen sich über 100 Kollegen und Kolleginnen und votieren einstimmig für einen Fortbestand der Abteilung Sozialarbeit.

In den nächsten Monaten passiert nichts, Anrufe bei Röhre bleiben alle ergebnislos.

September 1975
Röhre lud organisierte Sozialarbeiter und Erzieher ein, die inzwischen als Vertrauensleute gewählt worden waren. Diese fühlten sich aber nicht berechtigt, als Delegierte zu fungieren, da sie dafür von den Kollegen nicht gewählt worden waren.

Da die ÖTV keinen Überblick über ihre in den verschiedenen Bereichen organisierten Mitglieder besitzt, übernahmen die Vertrauensleute die Aufgabe,eine entsprechende Aufstellung zu erarbeiten.

Dezember 1975
Röhre fordert die Vertrauensleute auf, in den Dienststellen die Delegiertenwahlen durchzuführen. Genaue Modalitäten kennt niemand so richtig, mal sind es 10 Sozialarbeiter, die einen Delegierten wählen, mal 8, mal 5.

6.2.1976
Da Röhre lediglich die großen Dienststellen - also Schulamt und Sozialverwaltung informierte, übernimmt der AKS diese Informationsvermittlung und ruft allgemein zu Delegiertenwahlen auf und fordert ein Treffen im März 1976.

Mittlerweile hat die Demobilisierung soweit um sich gegriffen, daß die Wahlen auch nur schleppend vorangehen. Für viele Kollegen ist nur schwer einsichtig zu machen, sich als Delegierte aufstellen und wählen zu lassen.

Obwohl in der Folgezeit die Meldungen über die erfolgte Wahl bei dem Sekretär Röhre eingehen, bleibt dieser weiterhin passiv.

Frühjahr bis Herbst 1976
Einen erneuten Vorstoß unternimmt "die Initiative zur Wiedereinrichtung der Fachgruppe Sozialarbeit in der ÖTV", die sich seit Anfang Februar 1976 regelmäßig in der Domstraße trifft. Es sind ÖTV-Kollegen, Delegierte (Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erzieher), die in Sozialbereichen der Stadt, bei kirchlichen und "freien" Trägern, Haus der offenen Tür, Arbeits- und Erziehungshilfe etc. arbeiten. Diese Kollegen haben den Anspruch, die Gewerkschaft wieder zu dem zu machen, was sie selbst in ihrer Satzung als Anspruch vertritt.

Diskutiert wird in der "Domstr." einmal, mit welchen Initiativen man wieder zu der Einrichtung der Fachgruppe kommen kann, sowie über Konflikte, die in einzelnen Arbeitsbereichen entstanden. Gerade im Heimbereich und den Häusern der offenen Tür haben sich die Konflikte zugespitzt. Beispiel dafür sind die Jugendwohnheime "Zingelswiese" und"Ziegelhüttenweg", wo die Interessen der Jugendlichen und der sich mit ihnen solidarisierenden Sozialarbeiter im Widerspruch zu den Interessen des Trägers gerieten. Entlassungsdrohungen, Kündigungen, Verlegung der Jugendlichen in andere Heime, Einweisungsstop und Schliessung sind eine Auswahl erfolgter Repressionen.

Ein weiteres Problem sind die verstärkten Eingriffe der Polizei in Sozialarbeiterbereiche:
In den Jugendhäusern und -heimen sollen Jugendpolizisten eingesetzt werden, mit denen die Sozialarbeiter zusammenarbeiten müssen. (Bisher konnten diese Konzepte verhindert werden: siehe Info Nr. 15)
Die Bewährungshelfer sollen nach einem neuen Gesetzentwurf über den sogenannten sozialen Dienst der Justiz direkte Polizeifunktion übernehmen, indem sie Ermittlungsarbeiten und den sogenannten ambulanten Strafvollzug durchführen sollen.

Weitere Probleme sind:
- Rückstufung der Sozialarbeiter-Einstufungsgehälter auf BAT Vb für den Zeitraum von 4 Jahren
- Rücknahme von tariflich nicht abgesicherten Leistungen
- Rationalisierungsmaßnahmen, Wiederbesetzungssperre, Stellenstreichungen, erhöhte Leistungsanforderungen
- Zunehmende Hierarchisierung.

Die Tatsache, daß seit 2 Jahren die gesamte Arbeit brach liegt, zeigt natürlich auch ihre Auswirkungen für die Entwicklung von gewerkschaftlichen Gegenmaßnahmen. Die minimalsten Voraussetzungen einer gewerkschaftlichen Arbeit - also Information und Diskussion von arbeitsplatzbezogenen Konflikten - werden von der Interessensorganisation systematisch verweigert und somit eine gemeinsame Handlungsfähigkeit verhindert.

Kollege Röhre sicherte zwar der Initiative für Mitte September zu, zu einem Delegiertentreffen einzuladen, doch wie in der Vergangenheit, es blieb bei Ignoranz und Passivität.

Oktober 1976 - Februar 1977
Nachdem der Kreisvorstand und der Sekretär nach den von der "Initiative" einberufenen zwei Treffen mit jeweils über 100 interessierten Kollegen noch immer nicht reagierte (die ÖTV-Mitglieder mußten sogar die Saalmiete im DGB-Haus selbst tragen), lud die Vertrauensleuteleitung der Sozialverwaltung die dort gewählten Delegierten ein. In einem ausführlichen Schreiben, das auch auf die neuen Beschlüsse des ÖTV-Gewerkschaftstages einging, (Überprüfung der Abteilungs- und Fachgruppenarbeit) forderten die Delegierten und die Vertrauensleuteleitung den Kreisvorstand auf, baldmöglichst die Fachgruppe auf dem Delegiertenprinzip einzuberufen.

Der Kreisvorstand befaßte sich - sehr kurz - mit diesem Schreiben. Der "Erfolg": der zuständige Sekretär lud zum 21.12.76 die bis dahin gewählten Delegierten (überwiegend nur aus der Sozialverwaltung und HOT) zu einer nicht öffentlichen Delegiertensitzung ein. Der Einladung lag jeweils ein Delegiertenausweis bei.

Dieses"erste" Delegiertentreffen platzte bevor es eigentlich begann. Obwohl im Laufe des Abends die Anwesenden mehrheitlich dafür stimmten, dieses erste Treffen nicht öffentlich abzuhalten (1. um dem Kreisvorstand keinen Grund zu bieten, das Ganze wieder abzublasen und 2. mit dem Ziel, einen arbeitsfähigen Vorstand wählen zu können, der dann die Öffentlichkeit wiederherstellen könnte), kam eine ganz kleine Anzahl von Mitgliedern der Aufforderung, den Saal zu verlassen, nur zögernd nach. Dem Sekretär, der zwei Jahre lang die Kollegen hinhalten konnte, ging es in diesem Fall nicht schnell genug, er brach die Sitzung ab und verließ den Raum. Nach 2 1/4 Jahren existiert noch immer keine Fachgruppe.

KONSEQUENZEN

Was folgern wir als AKS aus der bisherigen Entwicklung und wo sehen wir unsere Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Arbeit?

1. Eine Perspektive gewerkschaftlicher Arbeit kann nicht allein aus der besonderen Situation der Sozialarbeiter entwickelt werden, sondern muß ausgehen von den sich verschlechternden Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung und den sich verschärfenden Klassenauseinandersetzungen.
Die allgemeine Verschlechterung drückt sich aus in steigender Arbeitshetze und der damit verbundenen physischen und psychischen Ausbeutung der Arbeiter; Wohnungsnot aufgrund erhöhter Mieten, mangelnde personelle und finanzielle Versorgung im Bildungs- , Sozial- und Gesundheitsbereich.
Im Bereich der Sozialarbeit ergibt sich durch die Krise auch ein verstärkter Druck auf die Sozialarbeiter; erhöhte Belastungen und Arbeitsanforderungen bedingt durch die zunehmenden sozialen Probleme, die personelle Unterbesetzung, bzw. Einstellungsstop. Damit einher geht auch ein zunehmender disziplinärer Druck.

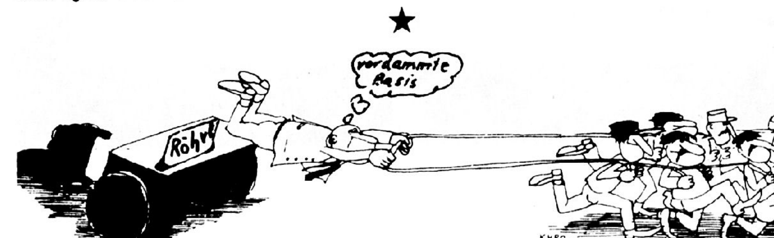
2. Ausgangspunkt für unsere Arbeit ist das Prinzip der Einheitsgewerkschaft und der freien gewerkschaftlichen Betätigung aller Mitglieder. Wir wehren uns gegen alle Versuche, durch Unvereinbarkeitserklärungen, Abgrenzungsbeschlüsse und Satzungsänderungen die Mitglieder auf eine bestimmte Politik festzulegen und sich der Diskussion gewerkschaftlicher Forderungen zu entziehen.
Ziel, Träger und Ursprung innergewerkschaftlicher Demokratie muß der artikulierte Wille der Mehrheit der Mitglieder in den unmittelbaren Willenskundgebungen der Organisationsgliederungen (Betriebsgruppe, Versammlungen auf Abteilungs-, Kreis- und Bezirksebene etc.) sein.

3. Aus den Erfahrungen der ÖTV-Arbeit bis zur Auflösung müssen wir selbstkritisch festhalten, daß
- die Gewerkschaftsarbeit zu sehr auf die Fachgruppe und die Auseinandersetzungen mit dem Kreis- und Abteilungsvorstand beschränkt blieb,
- die Arbeit gegenüber anderen ÖTV-Abteilungen isoliert blieb,
- die Interessen der Verwaltungsangestellten in die ÖTV-Arbeit einzubeziehen kaum unternommen wurde, und auch versäumt wurde, bei ihnen Verständnis zu wecken für eine "klientbezogene" Sozialarbeit.

4. Der Schwerpunkt unserer Gewerkschaftsarbeit liegt auf der Entwicklung der betrieblichen Basis-Mitarbeit /bzw. Aufbau von ÖTV-Betriebsgruppen, wobei eine ausschließliche Orientierung auf Sozialarbeiterkollegen vermieden und die Verwaltungsangstellten miteinbezogen werden müssen.
Aufgegriffen werden müssen alle Probleme, die sich aus dem Arbeitsverhältnis der Beschäftigten und -gruppen ergeben: Lohnfragen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen, Eingruppierung, Bildungsurlaub etc. Versucht werden muß, diese Fragen im Zusammenhang und bezogen auf die Funktion von Sozialarbeit und ihrer Auswirkung auf das Klientel zu diskutieren.
Die Besonderheiten der Struktur des sozialen Bereichs erfordern darüber hinaus die Notwendigkeit der Information, Koordination und gemeinsamen Arbeit auf Fachabteilungsebene.

Dabei geht es um die Diskussion von anstehenden Konflikten im Sozialbereich (z.B. Heimsituation), geplante Strukturveränderungen und Gesetzesvorhaben. Außerdem um eine längerfristige Arbeit, in der wir innerhalb der ÖTV eine Politik durchzusetzen versuchen, die sich nicht allein auf Tarifauseinandersetzungen reduziert. Auch die Auswirkungen derzeitiger pädagogischer Arbeit z.B. im Kindergartenbereich müssen thematisiert und gemeinsam angegangen werden. Die Diskussion ist wichtig und viele Kollegen müssen auch erst einmal für die Probleme sensibilisiert werden. Sie müssen begreifen lernen, daß gewerkschaftliche Organisation mehr ist als ein Versicherungsort. Formen der Gegenwehr müssen gefunden werden.
Betriebsgruppenarbeit - Vertrauensleutearbeit - Fachgruppenarbeit bedingen sich einander und müssen miteinander verzahnt werden.

★



AKS Frankfurt

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN DER DIENSTSTELLE

Betriebsgruppenarbeit zu machen ist leichter gesagt als getan. Der folgende Bericht zeigt daher auch mehr die Schwierigkeiten auf, als daß er schon konkrete Handlungsmöglichkeiten, die auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen wären, angeben könnte.

Die Anfangssituation stellte sich in der Dienststelle so dar, daß es zwar einige ÖTV-Mitglieder gab und auch eine Vertrauensfrau, aber von gewerkschaftlicher Aktivität war nichts zu spüren.
Jeder arbeitet mehr oder weniger isoliert vor sich hin. Selbst unter der Gruppe der Sozialarbeiter ist eine Verständigung schwierig, obwohl doch jeder das gleiche Aufgabengebiet, die gleichen Kompetenzen hat, jeder das gleiche verdient (abgesehen vom Alter) und die Hierarchie in der Abteilung Familienfürsorge einer Sozialstation "nur" durch die Sachgebietsleiterin besteht.

In den jetzt regelmäßig durchgeführten Dienstbesprechungen der Sozialarbeiter werden die verschiedensten Themen aufgegriffen. Oft kommt es zu großen Meinungsverschiedenheiten, aber es ist uns schon häufig gelungen, unsere Meinung über anstehende Probleme gemeinsam zu formulieren und schriftlich weiterzugeben. Dieser Prozeß muß weitergeführt werden, auch wenn dies gerade bei individualistischen Sozialarbeitern sehr schwierig ist.

Damit wir in der Sozialstation nicht allein dastehen, ist ein weiteres, sehr wichtiges Ziel, daß in anderen Sozialstationen und Abteilungen ähnliche Aktivitäten gleichzeitig laufen. Leider ist dies bisher noch wenig möglich, oft nur über informelle Kontakte. Über die Abteilung Sozialarbeit in der ÖTV kann bisher nichts laufen, weil sie schon seit über 2 Jahren nicht mehr existiert.

Noch schwieriger gestaltet sich jedoch ein gemeinsames Vorgehen von Sozialarbeitern und Verwaltungsangestellten. Betrachtet man die ausgeprägte Hierarchie der Eingruppierung in den Verwaltungsabteilungen, die unterschiedliche Bezahlung für nahezu die gleiche Arbeit, die enorme Arbeitsüberbelastung der Kollegen, das Angewiesensein auf Höhergruppierung (mehr Geld, soziale Sicherheit, Verbeamtung) durch angepaßtes Verhalten, die gegenseitigen Vorurteile zwischen Sozialarbeitern und Verwaltungsangestellten, so scheint es fast ein Ding der Unmöglichkeit, alle Kollegen zu einem gemeinsamen Vorgehen gegen Mißstände etc. mit der Stoßrichtung nach "oben" zu bringen. Zu leicht passiert es, seinen Unmut am schwächeren Kollegen auszulassen, statt sich an die zu wenden, die für die miserablen Zustände verantwortlich sind.

Auf Drängen der Sozialarbeiter hin finden seit einiger Zeit Bespre-

chungen mit allen Beschäftigten der Dienststelle statt. Leider konnte noch recht wenig gemeinsam erarbeitet werden, da die Berufsgruppen (Verwaltungsangestellte und Sozialarbeiter) mit gegenseitigen Vorurteilen belastet sind, die von den Vorgesetzten noch stark geschürt werden. Durch die gemeinsamen Dienstbesprechungen muß aber trotzdem der Versuch gemacht werden, ansatzweise einen Lernprozeß in Gang zu setzen, die Vorurteile zwischen den beiden Gruppen abzubauen und durch gemeinsame Aktionen zu erfahren, daß man im Grunde genommen gleiche Interessen hat.

Wichtig für ein gemeinsames Vorgehen ist, daß der aktive Teil der Mitarbeiter anstehende Probleme, Mißstände etc. aufgreift, darüber diskutiert und die Kollegen gezielt in Einzel- und Gruppengesprächen anspricht und motiviert, selbst für ihre Sache mit anderen zusammen einzutreten. Um sich gegenseitig besser unterstützen zu können, Informationen auszutauschen, ist ein ununterbrochener Austausch notwendig. Dies wird ansatzweise versucht auf der Ebene der Gewerkschaftsarbeit. Seit ca. 1 1/2 Jahren gibt es gewählte Vertrauensleute. Mehr oder weniger regelmäßig gibt es ÖTV-Sitzungen, an denen jedoch noch recht wenig Kollegen teilnehmen. U.a. wird diskutiert über Probleme am Arbeitsplatz selbst, sowie über Themen, die die Sozialverwaltung insgesamt, die Stadtverwaltung, Vertrauensleutearbeit, ÖTV-Arbeit etc. betreffen.
Diese Basisarbeit läßt noch sehr zu wünschen übrig. Oft besteht die Gefahr zu resignieren, wenn sich nur so wenig Kollegen für ihre eigenen Belange engagieren.

Wichtig ist daher, daß diese Arbeit nicht isoliert auf einer Dienststelle läuft. Es ist notwendig, daß eine Ebene gefunden wird, auf der ein Austausch, und weitere Aktivitäten etc. mit Kollegen aus anderen Dienststellen erfolgt. Möglichkeiten eröffnen sich durch die Vertrauensleutearbeit in der Sozialverwaltung.



AKS Frankfurt

VERTRAUENSLEUTEARBEIT IN DER SOZIALVERWALTUNG FRANKFURT

In der Sozialverwaltung sind ca. 1500 Beschäftigte, überwiegend Angestellte. Ca. 1/3 sind in der ÖTV organisiert. Der Organisationsgrad in der Sozialverwaltung ist geringer als in anderen städtischen Betrieben.
Die Sozialverwaltung teilt sich auf in zentrale Abteilungen und Fachstellen, in dezentrale Sozialstationen, außerdem gehören Krippen und Heime zur Sozialverwaltung.

Im Sommer 1975 haben die ÖTV-Organisierten zum erstenmal Vertrauensleute gewählt. Bisher waren nur einzelne Kollegen von "oben" für diese Aufgabe bestimmt oder berufen worden. Die Vertrauensleute aus den einzelnen Abteilungen und Sozialstationen treffen sich zu Vertrauensleutesitzungen. Unter den Vertrauensleuten bildeten sich zwei Untergruppen (politisch unterschiedlicher Auffassung), die je eine Arbeitsgrundlage für Vertrauensleutearbeit entwickelten. Nach heftigen Diskussionen wurde aus den beiden Vorschlägen eine gemeinsame Arbeitsgrundlage erstellt. Auf dieser Grundlage wurde eine 7-köpfige Vertrauensleuteleitung für ein Jahr gewählt, die sich seither einmal wöchentlich trifft. Inzwischen wurden nach Vorlegen eines Rechenschaftsberichtes Neuwahlen für die Vertrauensleuteleitung durchgeführt, wobei die bisherige Leitung bestätigt wurde (ein Mitglied schied aus, so daß ein Kollege aus dem Heimbereich hinzugewählt werden konnte.).

Die gewerkschaftlichen Aktivitäten in den einzelnen Bereichen, Abteilungen usw. sind recht unterschiedlich. In manchen Abteilungen treffen sich die ÖTV-Mitglieder regelmäßig in Betriebsgruppen, um die verschiedensten Themen zu diskutieren, Beschlüsse zu fassen usw. In anderen Bereichen treffen sich die Mitglieder nur sporadisch, und in vielen Dienststellen bleibt die Funktion des Vertrauensmannes/frau darauf beschränkt, das ÖTV-Magazin zu verteilen.

Die Vertrauensleute einschließlich der Vertreter (ca. 60 in der gesamten Sozialverwaltung) treffen sich durchschnittlich einmal monatlich. Wichtigste Aufgabenbereiche für die Vertrauensleute und die Vertrauensleuteleitung waren die Tarifrunde, die Personalratswahlen, Abwehr gegen die verschiedensten Sparmaßnahmen und gegen den Abbau von Sozialleistungen, Diskussionen und Stellungnahmen über Arbeitssicherheit, Tarifrecht (BAT-Änderung), Umstrukturierung von Arbeitsgebieten in der Sozialverwaltung, "Auskunftsbesuche" von Verfassungsschutzbeamten (ein "Mitarbeiter" des Innenministeriums hatte sich Auskunft über einen Kollegen im Jugendamt geholt) usw. Durch Resolutionen, Unterschriften- und Geldsammlungen wurde Solidarität geübt mit den Opfern des spanischen Faschismus, mit Berufsverbot Betroffenen, mit Streikenden der IG-Druck und Papier, mit dem Kollegen Schubart (siehe "links" Nr. 81 und Nr. 85) usw.

Zur Tarifrunde 75/76 und 76/77 wurden Samstagsseminare, an denen jeweils ca. 40 Kollegen teilnahmen, durchgeführt, auf Vertrauensleuteversammlungen und Mitgliederversammlungen wurden die Forderungen artikuliert, in Versammlungen nach dem Tarifabschluß 75/76 Kritik geübt, da er für uns eine reale Verschlechterung unseres Lebensstandardes bedeutete.

Am arbeitsintensivsten war für die Vertrauensleute die Vorbereitung auf die Personalratswahlen im Mai 1976. Der Versuch, mit den bisherigen ÖTV-Mitgliedern des Personalrates die Wahl vorzubereiten, scheiterte an deren Weigerung, mit der Gewerkschaft, d.h. den Vertrauensleuten und der Vertrauensleuteleitung zusammenzuarbeiten. Durch intensiven Einsatz der Vertrauensleute und der ÖTV-Kandidaten wurden alle Mitarbeiter der Sozialverwaltung angesprochen und angeschrieben (Infopapier teilweise sogar in türkisch, jugoslawisch etc.). In Vertrauensleuteversammlung und Mitgliederversammlung wurde ein Aufgaben- und Anforderungskatalog für ÖTV-Personalratsmitglieder diskutiert und beschlossen. (Inhalt: Personalratstätigkeit muß verstanden werden als Interessenvertretung durch gewerkschaftliches Handeln, Info-Arbeit muß gewährleistet sein, d.h. mehr Personalversammlungen, mehr schriftliche Informationen etc.,Zusammenarbeit zwischen ÖTV-Personalrat und Vertrauensleuten muß gewährleistet sein, Aufzählung vordringlicher Probleme, die angegangen werden müssen). Jede politische Gruppierung hatte alles mobilisiert, um für sich Stimmen zu bekommen, vor allem die "Rechten" um den bisherigen, langjährigen Vorsitzenden des Personalrates (ÖTV), der seinen Stuhl und den seiner Freunde wackeln sah. Trotz zweier Mitgliederversammlungen, die zur ÖTV-Personalrats-Kandidaten-Aufstellung und Wahl abgehalten wurden, war es kaum möglich, eine inhaltliche Kandidatenbefragung durchzuführen. Auf der zweiten Mitgliederversammlung wurde mit knapper Mehrheit gegen eine inhaltliche Diskussion gestimmt. Es kam mehr oder weniger zu einer Kampfabstimmung zwischen den bisherigen ÖTV-Personalräten und den meist jüngeren neuen ÖTV-Kandidaten. An der Nominierung für die ÖTV-Kandidatenliste nahmen nahezu 300 Mitglieder teil, was bisher noch nie vorgekommen war. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Aufstellung der ÖTV-Liste kein sehr demokratischer Vorgang war.

Das Ergebnis der Wahl der ÖTV-Kandidaten hat nicht alle "Linken" befriedigt, wenngleich der o.g. rechte 1. Vorsitzende nur auf den 3. Platz (Nachrückplatz) gewählt worden war und damit eigentlich bei der Personalratswahl keine Aussicht hatte, in den neuen Personalrat zu kommen. Dies war eindeutig eine Schlappe für die "alten", für die "rechten". Die "neuen", die immerhin ca. die Hälfte der ÖTV-Mitglieder im neuen Personalrat stellen, sind ein Erfolg, der jedoch mit Vorsicht genossen werden muß. So manchem Sozialarbeiter wurde es etwas unwohl, festzustellen, daß im neuen ÖTV-Personalrat und in der Vertrauensleuteleitung Leute sitzen und Gewerkschaftsarbeit machen, die ein bzw. zwei Jahre vorher aktiv daran beteiligt waren, die Fachgruppe Sozialarbeit im Sinne des Kreisvorstandes sterben zu lassen. Kann man sich auf diese Kollegen verlassen oder verlassen diese uns, wenn angeblich wieder Chaoten die Gewerkschaftsarbeit kaputtmachen? (siehe Bericht über Abteilung Sozialarbeit.)

Seit Mai/Juni 76 arbeitet der neue Personalrat. Als Ergebnis des

starken Einsatzes der Vertrauensleute konnte die ÖTV 7 % mehr Stimmen erreichen als vor 3 Jahren und dadurch einen Sitz mehr im Personalrat besetzen. 13 Personalräte, bestehend aus 9 ÖTV-Personalräten - davon 5-6 "alte" oder deren Meinung vertretende und 3-4 "neue" - und 4 von der "freien Liste". Die ÖTV war nicht in der Lage, sich vor der Personalratswahl auf einen Kandidaten für den Posten des Personalratsvorsitzenden zu einigen. Das Problem der Wahl des Vorsitzenden hat sich dann ohne die Mitarbeit der Vertrauensleute "gelöst" und zwar durch die "Privatentscheidung" eines ebenfalls "rechten" ÖTV-Kandidaten, der seinen Listenplatz dem bisherigen Vorsitzenden durch Rücktritt zur Verfügung stellte. Da die "Linke" keinen hatte, der als Vorsitzender kandidierte, wurde der alte wieder gewählt. Dies erschwert die Zusammenarbeit der ÖTV-Personalräte mit den Vertrauensleuten erst recht. War die Bereitschaft, als Gewerkschaftskollegen zusammenzuarbeiten, schon mit dem alten ÖTV-Personalrat nicht gegeben, so ist diese Kluft nun auch innerhalb der neuen ÖTV-Personalräte gegeben. Entscheidungen im jetzigen Personalrat fallen nicht nach Gruppierung - hier ÖTV, dort "freie Liste", sondern hier "alte" ÖTV und "freie Liste" gegen "neue" ÖTV. Trotzdem ist der neugewählte ÖTV-Personalrat ein Teilerfolg. Informationen aus dem Personalrat sind nun ansatzweise gegeben, nicht zuletzt dadurch, daß teilweise Vertrauensleuteleitung und Personalrat identisch sind. Durch diese Kollegen ist es nun auch eher möglich, teilweise Einfluß auf Entscheidungen im Personalrat zu nehmen oder gemeinsame Sache mit den Vertrauensleuten zu machen. Das bedeutet aber auch meist einen ungeheuren Einsatz dieses Teils der ÖTV-Personalräte. Vorbereitung auf die Themen der Personalratssitzungen, Informationen sammeln, Stellungnahmen formulieren und stundenlange Sitzungen durchstehen gegen den größeren Block der rechten ÖTV und der "freien Liste".

Eines der Hauptprobleme bis zur nächsten Personalratswahl wird es bleiben, wie die alten ÖTV-Personalräte gezwungen werden können, sich an den von allen ÖTV-Mitgliedern und auch von allen ÖTV-Kandidaten beschlossenen Aufgaben- und Anforderungskatalog zu halten, in ihrer täglichen Praxis danach zu arbeiten und gegenüber den ÖTV-Mitgliedern Rechenschaft abzugeben.

Trotz vieler Bedenken wurde in diesem Bericht die Arbeit der Vertrauensleute als relativ positiv dargestellt.
Es bleiben aber viele Fragen, Probleme etc. offen, die hier nur kurz aufgezählt werden können:

- In einem so großen Betrieb wie der Sozialverwaltung ist es relativ einfach , ein funktionierendes (wie auch immer) Vertrauensleutesystem aufzubauen. Unter einer großen Anzahl von ÖTV-Mitgliedern lassen sich auch leichter aktive Leute zusammengruppieren als in einem kleinen, isolierten Betrieb.

- In einer von der SPD-regierten Stadtverwaltung wird "vorsichtige" Gewerkschaftsarbeit eher geduldet als in Bereichen anderer Träger (freie, kirchliche etc.)

- Die geschilderte Vertrauensleutearbeit ist noch in keinem Punkt offensiv aufgetreten, d.h. sie blieb bisher in einem von "oben"

geduldeten Rahmen und wurde daher noch nicht sanktioniert.

- Die Zusammenarbeit mit offiziellen ÖTV-Gremien, z.B. Kreisvorstand besteht so gut wie gar nicht, abgesehen von individuellen, informellen Kontakten, die immerhin soweit gehen, daß Abzugspapier für Einladungen und Informationsschreiben der Vertrauensleuteleitung an die Mitglieder gestellt wird.

- Die vor 1 1/2 Jahren gewählten Vertrauensleute sind - obwohl dies die ÖTV-Vertrauensleuterichtlinien vorschreiben - bis heute noch nicht durch den Kreisvorstand bestätigt worden (Ausweise). Ob dies einmal zum Verhängnis wird, bleibt abzuwarten.

- Die Zusammenarbeit mit anderen Vertrauensleutegremien der Hauptabteilung Gemeinde ist kaum gegeben, was wohl damit zusammenhängt, daß das Vertrauensleutegremium der Sozialverwaltung selbst erst stabiler werden mußte, bevor es über informelle Kontakte hinaus Verbindung mit anderen Gremien aufnimmt, zum anderen darin, daß der zentrale Vertrauensleuteausschuß (Ausschuß von Vertrauensleuten aus den verschiedensten Bereichen der Hauptabteilung Gemeinde) vor über einem Jahr vom Kreisvorstand als nicht legitimer Zusammenschluß von Vertrauensleuten "abgeschafft" wurde. Ein neues "Gebilde" soll entstehen. Der Kreisvorstand hat jedoch noch nicht entschieden.

- Problematisch bleibt bisher in der Gewerkschaftsarbeit der Sozialverwaltung das Mißverhältnis Sozialarbeiter/Verwaltungsangestellte. Proportional zu den jeweiligen Berufsgruppen sind die Sozialarbeiter in den Vertrauensleutegremien überrepräsentiert. Die oft besseren Artikulationsmöglichkeiten der Sozialarbeiter unterdrücken sicherlich oft Bedürfnisse von Verwaltungsangestellten.

- Ebenfalls ungelöst ist das Problem der Richtungskämpfe innerhalb der verschiedenen linken Gruppierungen in den Gewerkschaftsgremien. Auch dies geht häufig über die Köpfe der "normalen" ÖTV-Kollegen hinweg.

★

AKS Bielefeld

VERTRAUENSLEUTEARBEIT BEI DER STADTVERWALTUNG IN BIELEFELD

1. ZUM UNTERSCHIED VON BETRIEBLICHEN UND GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAUENSKÖRPERN

Entsprechend eines Beschlusses des Personalrates der Stadt Bielefeld vom 16.1.74 gibt es innerhalb der Stadtverwaltung ein sogenanntes betriebliches Vertrauensleutesystem. Diese Vertrauensleute sollen das Verbindungsglied zwischen dem Personalrat und den Beschäftigten der Stadt sein, haben jedoch keine Rechte im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes.
Sie sollen an den einzelne Ämter betreffenden "personalwirtschaftlichen Entscheidungen beteiligt werden", sowie an "Entscheidungen von grundsätzlicher und allgemeiner Bedeutung".
Die Vertrauensleute werden in einer Personalversammlung der einzelnen Ämter oder Dienstbereiche für die Dauer einer Personalratsperiode gewählt. Bei größerer Dienstbereichsgliederung eines Amtes können mit Zustimmung des Personalrates für verschiedene Abteilungen und Bereiche mehrere Vertrauensleute gewählt werden. "Vertrauensleute, die Mitglieder des Personalrates und die Jugendvertretung bilden die Vertrauensleuteversammlung" der Stadtverwaltung, die sich einen Vorstand wählt.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute arbeiten entsprechend den Leitsätzen des Hauptvorstandes der ÖTV vom 26.2.75, ohne allerdings satzungsmäßiges Organ zu sein. Die Vertrauensleute werden durch die ÖTV-Mitglieder in den einzelnen Betrieben und Verwaltungen in der Regel für 4 Jahre gewählt.
Die gewählten Vertrauensleute bilden auf betrieblicher Ebene, z.B. Stadtverwaltung, die Vertrauensleuteversammlung und wählen aus ihrer Mitte die Vertrauensleuteleitung. Für einzelne Ämter, wo mindestens 10 Vertrauensleute tätig sind, gibt es noch Vertrauensleutesprecher.

Da nun in Bielefeld die ÖTV ziemlich stark ist, zumindest was die Organisierung betrifft und was sich auch bei Personalratswahlen zeigt, hatte man in der ÖTV beschlossen, die beiden Vertrauensleutesysteme weitgehend zu vereinigen. Beide Funktionen sollten möglichst von einer Person, einem ÖTV-Mitglied, wahrgenommen werden, um eine Spaltung zu verhindern.
In der Regel funktioniert das auch, Vertrauensleute gewerkschaftsfeindlicher Organisationen (Kommunaler Beamten Bund und DAG) spielen so gut wie keine Rolle. Insofern tritt diese Trennung auch in diesem Bericht nicht auf, d.h., wenn hier von Vertrauensleuten die Rede ist, so sind immer beide Systeme gleichzeitig gemeint.

Lediglich im "fortschrittlichen" Jugendamt spielte diese Trennung einmal eine Rolle. Hier hatte 1974 die ÖTV-Mitgliederversammlung vor

der Personalversammlung die gewerkschaftlichen Vertrauensleute gewählt und gleichzeitig beschlossen, die gewählten Vertrauensleute der ÖTV sollten auf der anschließenden Personalversammlung auch als betriebliche Vertrauensleute kandidieren.
Nachdem von der ÖTV-MV die Vertrauensleute gewählt worden waren, stellten einige Mitglieder des Fachgruppenvorstandes entsetzt fest, daß entgegen ihrer Erwartung ein "Chaot" gewählt worden war und das bei nur wenigen Gegenstimmen. Um als Chaot diffamiert zu werden, reichte es damals aus, als AKS-Mitglied bekannt zu sein. Zwischen ÖTV-MV und Personalversammlung wurde also schnell ein anderes ÖTV-Mitglied ausgesucht, der dann auf der Personalversammlung entgegen der ÖTV-Beschlüsse gegen den eigentlichen ÖTV-Kandidaten kandidierte und auch gewählt wurde.

Diese Trennung spielte dann aber in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis zum Glück keine besondere Rolle und wurde ein Jahr später auch wieder aufgehoben, d.h., der Kollege wurde "trotz" AKS-Mitgliedschaft auch von der Personalversammlung als Vertrauensmann gewählt.

2. ZUR ARBEIT DER VERTRAUENSLEUTE IM JUGENDAMT

Im Bereich des Jugendamtes, wo ca. 300 Kollegen beschäftigt sind, arbeiten inzwischen 10 gewählte Vertrauensleute, davon 5 Kollegen aus dem Bereich der städtischen Kindergärten, 1 Kollege für den Bereich Heime und HOT und 4 Kollegen entsprechend den Abteilungen im Jugendamt. Hinzu kommen einzelne Kollegen vom Fachgruppenvorstand und andere interessierte Kollegen, die sporadisch mitarbeiten.

Die Zusammenarbeit unter den Vertrauensleuten hat sich inzwischen verbessert, ohne allerdings alle Kollegen zufriedenzustellen. Die Probleme fangen bereits damit an, daß nicht immer alle Kollegen zu den monatlichen, öffentlichen Sitzungen kommen können, auch wenn die Vertrauensleute ihre Arbeit während der Dienstzeit machen können. Wesentlich verbessert werden muß vor allem der Kontakt und die Zusammenarbeit mit den übrigen Kollegen und ÖTV-Mitgliedern in den verschiedenen Abteilungen und Einrichtungen. Im eigentlichen Amt klappt es etwas besser, schwierig ist es vor allem im Bereich der verschiedenen Einrichtungen des Jugendamtes. Diese liegen teilweise weit auseinander und es besteht oft nur wenig Kontakt untereinander.

Für den Bereich Heime und HOT's wurde hier aber eine organisatorische Lösung gefunden, die auf Dauer die Kontakte und die Zusammenarbeit verbessern dürfte, Anzeichen dafür sind vorhanden. Auf Initiative einiger ÖTV-Mitglieder aus diesem Bereich und des zuständigen Vertrauensmanns wurde auf der Mitgliederversammlung der Fachgruppe Sozialarbeit ein Arbeitskreis für ÖTV-Mitglieder und interessierte Kollegen im Bereich der Einrichtungen gegründet. Dieser AK Heime und HOT tagt seit September 76 alle 14 Tage. Inhalte der Arbeit sind einerseits die konkreten Arbeitsplatzprobleme (Überstunden, Öffnungszeiten, Dienstzeitpläne), andererseits gewerkschaftspolitische Fragen (Tarifrunde, Anträge für die Fachgruppe, Informationsaustausch zwischen Vertrauensmann und den Mitgliedern).
Eine solche Arbeitsgruppe wurde inzwischen auch für den Bereich

"Freie Träger" eingerichtet; sie ist momentan Ersatz für die Vertrauensleutearbeit, da die ÖTV dort bisher kaum verankert ist.

Offenbar aus Angst vor einer Verselbständigung dieser Arbeitskreise (AK), vor allem was die Inhalte der Arbeit betrifft, hat der Fachgruppenvorstand gemeinsam mit dem zuständigen ÖTV-Sekretär inzwischen Richtlinien für die Arbeit der AK's erstellt, die dem eindeutigen und auch nicht widersprochenem Ziel dienen, die Arbeitskreise in ihrer Arbeit an den Fachgruppenvorstand zu binden bzw. diesem zu unterstellen.

Als wichtigste inhaltliche Arbeitsschwerpunkte der Vertrauensleute im Jugendamt wären zu nennen:

- seit Mitt 1974 der Kampf gegen die Einführung eines zentralen Schreibdienstes.

Hier gelang es, eine gemeinsame Front zwischen den betroffenen Kolleginnen, den Vertrauensleuten, der ÖTV, des Personalrates und auch der Amtsleitung des Jugendamtes herzustellen. Da die Einführung des zentralen Schreibdienstes gleichzeitig für das Tiefbauamt geplant ist und zugleich einen Versuch der Verwaltungsleitung der Stadt bedeutet, ein zentrales Schreibbüro für die gesamte Stadtverwaltung vorzubereiten, wurde der Abwehrkampf auch von der Vertrauensleuteversammlung der Stadtverwaltung aufgenommen. Gemeinsam mit dem Personalrat wurde eine Unterschriftenaktion unter den Beschäftigten der Stadt durchgeführt, die insgesamt ca. 1000 Unterschriften einbrachte. Im Jugendamt selber hat kaum ein Kollege seine Unterschrift verweigert.
Inzwischen wissen wir aber, daß wir diesen Kampf verloren haben, die sogenannte Schlichtungsstelle hat sich auf die Seite der Stadtverwaltung gestellt und alle Argumente der Betroffenen praktisch abgelehnt.

- Abwehrkampf gegen Spar- und Rationalisierungsmaßnahmen im Bereich der städtischen Kindergärten.

Geplant ist, 13 Erzieherstellen einzusparen, insbesondere durch die Einbeziehung der bisher vom Gruppendienst freigestellten Leiterinnen in den Gruppendienst. Außerdem sollten die Gruppen wieder entsprechend des gesetzlichen Rahmens voll belegt werden, Freiplätze sollten wegfallen.
Die Entscheidung ist bisher noch nicht getroffen worden, da die Kolleginnen sich solidarisierten und gegen die Einsparungen vorgingen. Aus der allgemeinen Aktivierung entstand auch eine spezielle Arbeitsgruppe, die inzwischen regelmäßig arbeitet. Weiterhin wurde dazu eine Mitgliederversammlung der Fachgruppe mit großer Teilnahme durchgeführt.

- Auseinandersetzung mit der von der Verwaltung u.a. im Jugendamt durchgeführten analytischen Dienstpostenbewertung.

Hierbei ging es nach Darstellung der Verwaltungsleitung um ein objektives Bewertungs- und Beurteilungsverfahren, tatsächlich ging es aber um Arbeitsplatzeinsparungen und Kontrollmöglichkeiten. Die Vertrauensleute und auch die ÖTV haben hier viel zu spät reagiert, eine einheitliche Reaktion und Ablehnung durch die Betroffenen konnte nicht erreicht werden. Im Gegenteil, nach Bekanntwerden der Be-

wertungspunkte für die einzelnen Arbeitsplätze kam es innerhalb der Kollegenschaft zu echten Spaltungstendenzen, nicht zuletzt auch darum, weil die ÖTV keine einheitliche Position hatte. Durch die verspätete Reaktion konnte lediglich mit einzelnen Erfolgen versucht werden, die schlimmsten Auswüchse der Bewertung, z.B. Rückstufung, zu vermeiden.

- Auseinandersetzung mit den Änderungen des 38. Tarifvertrages.

Bei der Festsetzung der sogenannten Tätigkeitsmerkmale gelang es, in Verhandlungen mit der Amtsleitung und dem Personalamt für einige Kollegen Verbesserungen und Höhergruppierungen durchzusetzen.

- Eingruppierung von Sozialarbeiter/-pädagogen und Rücknahme übertariflicher Zahlungen durch die Verwaltung.

Während Sozialarbeiter/-pädagogen in Bielefeld bisher bereits nach 6 Monaten nach BAT IVb bezahlt wurden, statt nach 4 Berufsjahren, wurde diese Zulage wieder gestrichen. Trotz gemeinsamer Bemühungen mit dem Personalrat und der ÖTV und auch der Betroffenen ist es bisher nicht gelungen, diese Sparmaßnahmen wieder rückgängig zu machen.

- Beschäftigung mit der Rückstufung von Kindergartenleiterinnen.

Wurden diese bisher nach BAT V bezahlt, so soll nun eine Rückstufung in der Einrichtung erfolgen, die weniger als 3 Gruppen haben. Ansatzpunkt für die Verwaltung ist das neue Kindergartengesetz, dessen Sollzahlen für die Gruppenstärke nicht mit dem Tarifvertrag übereinstimmen. Hier wurde über die ÖTV-Kreisdelegiertenkonferenz eine Entschliessung an die große Tarifkommission verabschiedet, den Tarifvertrag entsprechend zu ändern.

- Unterstützung von Kollegen eines HOT's der Stadt.

Diese Kollegen waren vom Oberstadtdirektor in Form einer Mißbilligung gemaßregelt worden. Mit dem Personalrat wurde deshalb für die Rücknahme dieser Maßnahme gekämpft, auch mit dem Ziel, daß die Mißbilligung aus der Personalakte verschwindet. Über den Arbeitskreis Heime und HOT's wurde auf der Fachgruppen-MV eine Resolution verabschiedet, die sich gegen solche Disziplinierungen richtet und ihre Zurücknahme fordert. Diese Resolution wurde auch von den Vertrauensleuten im Jugendamt übernommen und gleichzeitig auf einer Dienstbesprechung aller HOT-Mitarbeiter verabschiedet. Die Mißbilligung wurde zurückgenommen.

Trotz dieser verschiedenen Aktivitäten, die hier natürlich nicht alle vollständig aufgeführt werden können und trotz der relativ guten Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem Fachgruppenvorstand, muß einschränkend festgestellt werden, daß die Erfolge bescheiden waren. Ursache dafür war u.a. auch der Tatbestand, daß die Aktivierung der Betroffenen oder gar aller Beschäftigten kaum gelang und das es den Vertrauensleuten nicht gelang, die volle Unterstützung der Kollegen zu gewinnen, bzw. von diesen wirklich getragen zu werden.
In den wenigsten Fällen konnten wir unsere Vorstellungen durchsetzen, oftmals konnten wir nur auf beschlossene oder angekündigte Maßnahmen reagieren und diese verzögern. Viele Auseinandersetzungen waren nur passiver Art unter dem Motto: "Wir müssen das Schlimmste im Interesse der Kollegen verhindern".
Ein Teil der oben genannten Probleme befindet sich noch im "schwebenden Verfahren", ohne aber große Erfolgsaussichten zu haben. Das liegt nicht zuletzt daran, daß die sogenannte "Mitbestimmung" von Personalrat oder gar Vertrauensleuten nur auf dem Papier steht und eigentlich nur eine "Mitwirkung" ist, die sehr oft nur in dem Recht auf "Anhörung" besteht. Sehr oft ist diese "Mitbestimmung" nichts anderes als eine Knebelung der Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, nicht zuletzt wegen solcher Mechanismen wie "Schweigepflicht".

Im Bereich des Bielefelder Jugendamtes kommt noch ein besonderes Problem hinzu, nämlich die naive Vorstellung von der großen "Fortschrittlichkeit" dieses Amtes. In Gesprächen mit den Kollegen hört man immer wieder die Meinung: "Ihr habt ja vielleicht Recht mit Eurer Forderung, aber in anderen Ämtern ist es noch viel schlimmer" oder "Uns geht es immer noch besser als anderen Jugendämtern". Der Gedanke von der besonderen Fortschrittlichkeit ist auch in der ÖTV weit verbreitet und das erschwert sehr oft konkrete gewerkschaftliche Aktionen, vor allem dann, wenn sie gegen Maßnahmen oder Beschlüsse der eigenen Amtsleitung gerichtet sein müßten. Es soll an dieser Stelle nicht bestritten werden, daß es uns tatsächlich besser geht als in anderen Ämtern, aber das entbindet uns nicht von Kritik und Auseinandersetzung.

3. ZUR ARBEIT IM VERTRAUENSLEUTEKÖRPER DER STADTVERWALTUNG

Die Arbeit der Vertrauensleute bei der Gesamtstadtverwaltung ist insofern besser, als ihr Einfluß natürlich größer ist, insbesondere dann, wenn es zu gemeinsamen und geschlossenen Forderungen kommt. Das betrifft sowohl den Einfluß auf die Verwaltung als auch auf Personalrat und ÖTV-Kreisverwaltung.
So konnten über die Vertrauensleute in den letzten Jahren während der Tarifrunden für den Bereich der Kreisverwaltung Bielefeld immer wieder Festgeldforderungen durchgesetzt werden, teilweise gegen Positionen des Kreisvorstandes. In diesem Jahr konnten wir uns allerdings nicht durchsetzen, d.h. die Kreisdelegiertenkonferenz hat sich hinter die Forderung des Hauptvorstandes gestellt, wenn auch mit kleinen Abweichungen (8 %, mindestens 160.- DM).

Über die Vertrauensleute gelingt es auch schon mal, fortschrittliche Anträge auf der Delegiertenkonferenz durchzusetzen. Gemeinsam mit der Kreisverwaltung und teilweise mit Unterstützung von "Arbeit und Leben" organisieren die Vertrauensleute verschiedene Seminare zur Vorbereitung und Unterstützung gewerkschaftlicher Aktionen, z.B. Tarifseminare, Seminare zur Problematik von Rationalisierung und Privatisierung. Z.Zt. läuft ein 14-tägiges Seminar für und mit Vertrauensleuten, das sich mit speziellen Arbeitsplatzproblemen, Arbeitsrecht und Tarifpolitik beschäftigt.

Für die Arbeit der Vertrauensleute aus dem Jugendamt ist die Vertrauensleuteversammlung auch insofern von besonderer Bedeutung, als sich hier die Möglichkeit bietet, den spezifischen und eingeengten Fachbereich verlassen zu können und die Solidarität mit den übrigen Vertrauensleuten zu suchen und herzustellen.
Vertrauensleutearbeit für Sozialarbeiter ist auch deshalb wichtig,

weil spezifische Fachgruppenarbeit als Gewerkschaftsarbeit einfach nicht ausreicht. So mußten wir die Erfahrung machen, daß es in der bzw. über die Fachgruppe relativ einfach ist, "fortschrittliche" Anträge durchzusetzen, nur bringen die besten Anträge und Resolutionen gewerkschaftspolitisch nichts ein, wenn sie lediglich per Abstimmung erzielt werden und nicht das Ergebnis von Diskussion und Auseinandersetzung sind.

Die Erfahrungen anderer Städte (Frankfurt/Berlin) haben deutlich gezeigt, daß sich Sozialarbeiter und ihre Fachgruppen leicht in die "linke" Ecke drängen lassen, daß sie reine Resolutionspolitik machen, die im Sozialbereich wenig, im Bereich der übrigen Stadtverwaltung nichts in Gang bringt.
Andererseits hat sich für uns aber auch nicht die Alternative: Vertrauensleute-, Betriebsgruppen- und/oder Fachgruppenarbeit gestellt, sondern Sozialarbeiter müssen, wenn sie eine fortschrittliche ÖTV-Arbeit machen wollen, auf beiden Beinen (Betriebsgruppe und Fachgruppe) stehen, einfach um die Möglichkeit zu haben bzw. zu nutzen, Anträge etc. innerhalb verschiedener ÖTV-Gremien erfolgreich durchzusetzen. Unterhalb oder neben Vertrauensleute und Fachgruppe hat sich in Bielefeld ein Kreis fortschrittlicher ÖTV-Kollegen (Vertrauensleute, Mitglieder aus Betriebsgruppen und Fachgruppenarbeitskreise, Jugendvertreter, Kollegen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich, sowie aus der Frauengruppe) gefunden, der sich unregelmässig und in teilweise wechselnder Besetzung trifft, um Mitgliederversammlungen in den verschiedenen Bereichen vorzubereiten, Anträge usw. zu formulieren oder vorzudiskutieren, gemeinsames Vorgehen z. B. in der Tarifrunde zu diskutieren usw. Von dieser Ebene sind einige Initiativen ausgegangen und konnten einige Vorhaben durchgesetzt werden.
Aber auch diese Art von ÖTV-Arbeit bringt positiv nur dann etwas für die Kollegen, wenn wir hier wirklich die Interessen aus den unterschiedlichen Bereichen aufgreifen, wenn wir für und nicht über die Kollegen sprechen können, weil wir mit ihnen gesprochen haben und wenn wir nicht einfach von den abstrakten und objektiven "Interessen" der Kollegen reden.

Zwei Konflikte sollen noch einmal die Schwierigkeiten und die Probleme von Vertrauensleutearbeit deutlich machen:

- An einem größeren Krankenhaus hatte sich im Verlauf von 2-3 Jahren ein fortschrittlicher Vertrauensleutekörper gebildet, sowie eine gut funktionierende Betriebsgruppe. Als es den Vertrauensleuten bei der Personalratswahl dann gelang, fortschrittliche Kollegen auf die Wahlliste zu bringen und diese dann auch gewählt wurden, kam es zu einem Aufstand der altgedienten ÖTV-Funktionäre. Personalratsmitglieder und Funktionäre organisierten eine Austrittswelle, wechselten teilweise zum Beamtenbund, stimmten bei der Wahl des Personalratsvorsitzenden gegen den ÖTV-Kandidaten, setzten aktive oder beitrittswillige junge Kollegen und Auszubildende unter Druck usw.
Daraufhin beschloß der Kreisvorstand, den gesamten Vertrauensleutekörper aufzulösen und irgendwann einmal Neuwahlen anzusetzen. Begründung: Wir müssen der Spaltung entgegenwirken, unter den Kollegen muß wieder Ruhe herrschen, wir dürfen die altgedienten Funktionäre nicht vor den Kopf stoßen usw.

Eine Neuwahl fand bisher nicht statt, denn alle Informationen deuten darauf hin, daß die meisten Kollegen aus dem abgesetzten Vertrauensleutekörper lediglich neu bestätigt würden.

- In einem Krankenhaus der Stadt haben sich aus dem Oberkurs der Pflegeschule 27 Kollegen wegen einer Weiterbeschäftigung beworben. 6 Kollegen wurden abgewiesen, angeblich waren keine Planstellen frei. Aber welch ein Zufall, unter den 6 abgelehnten Kollegen waren 3 aktive Gewerkschafter und Vertrauensleute. Natürlich wird nicht offiziell gesagt, daß die Ablehnung aufgrund von ÖTV-Aktivitäten erfolgt. Die schulischen Leistungen waren es auch nicht, nein, als Begründung mußte ein "gestörtes Verhältnis" zwischen Pflegeleitung und Schülern herhalten. In einem Fall wurde sogar zugegeben, daß eine Einstellung nicht einmal dann erfolgen würde, wenn eine Planstelle frei werden würde.
Die ÖTV sah sich offiziell nicht in der Lage, die betroffenen Kollegen zu unterstützen. Die ganze Sache sei 1. noch ein "schwebendes Verfahren" und damit Angelegenheit des Personalrates, der sich auch für die Kollegen stark gemacht hat und 2. sei die Nichteinstellung wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten nur eine Vermutung und z.Zt. nicht beweisbar. Die Diskussion auf der Vertrauensleuteversammlung, ob man nicht sofort an die Öffentlichkeit gehen sollte, wurde mit dem Hinweis abgeblockt, so etwas würde den Kollegen nur schaden und dann bekämen sie auch bei anderen Anstellungsträgern keinen Job.

Beide Beispiele machen die Grenzen von Vertrauensleutearbeit deutlich und bestätigen, daß Vertrauensleute nicht nur Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber bekommen, sondern auch mit der ÖTV, wenn sie konsequent die Interessen der Kollegen aufgreifen und vertreten. Wenn man sich aber in der täglichen Auseinandersetzung nicht der vollen Unterstützung der ÖTV sicher sein kann, schränkt das die Möglichkeiten für Vertrauensleute erheblich ein.
Inwieweit Vertrauensleute lediglich der verlängerte Arm des ÖTV-Apparates sind, hängt nicht zuletzt von ihnen selbst ab. Blinde politische Aktionen, auch wenn sie kurzfristig noch so öffentlichkeitswirksam sind, nützen weder den Kollegen noch den Vertrauensleuten. Wichtiger ist es, in täglicher Kleinarbeit die Kollegen über konkrete Erfahrungen zu mobilisieren und ihnen den Rücken zu stärken, ihre Probleme aufzugreifen und mit den Kollegen gemeinsame Strategien und Gegenmaßnahmen zu diskutieren und durchzuführen.

ANSÄTZE FÜR EINE GEWERKSCHAFTSARBEIT IN DER ÖTV

Gegen die Krise im öffentlichen Dienst, die als notwendige Folgeerscheinung der wirtschaftlichen Krise auftritt und sich durch Rationalisierungs- und Disziplinierungsmaßnahmen, Privatisierungstendenzen, spürbare Knappheit finanzieller Mittel, Streichung und Nichtbesetzung von Planstellen und Entlassungen äußert, hat die ÖTV als Organisation staatlicher Lohnarbeiter bisher wenig unternommen.

Bei der zunehmenden Arbeitslosigkeit in den sozialpädagogischen Berufen ist es notwendig:
1. ständig über die neuesten Zahlen arbeitsloser Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und ähnlicher Berufe informiert zu sein. Das gleiche gilt für das Angebot an offenen Stellen. Hier sollten die Arbeitnehmervertreter beim Landesarbeitsamt Druck ausüben, damit wir diese Zahlen bekommen.
2. Das Sozialministerium muß aufgefordert werden, eine Übersicht über das derzeitige und zukünftige Angebot an Stellen der sozialen Berufe zu liefern.
3. Es muß ein Forderungskatalog erarbeitet werden zur Schaffung neuer Arbeitsplätze.
4. Die Arbeitsvertragspraxis der Arbeitgeber muß überwacht werden, inwieweit sie die gegenwärtige Notlage zu ungunsten der Arbeitnehmer ausnutzen. Desweiteren müssen Repressionsmaßnahmen der Arbeitgeber gegenüber gewerkschaftlich aktiven Sozialarbeitern öffentlich gemacht und bekämpft werden.
5. Arbeitslosen Kollegen der Fachgruppen ist konkret zu helfen. Die Kreisverwaltungen der ÖTV stehen hier in der Verantwortung, alle Möglichkeiten zu nutzen, daß die Kollegen aus dem gewerkschaftlichen Rahmen nicht herausfallen.

Eine Schwierigkeit bei der Umsetzung dieser Forderungen ist sicherlich die gering entwickelte Einsicht vieler ÖTV-Mitglieder in die Möglichkeiten und Notwendigkeit des gewerkschaftlichen Kampfes, der über den alljährlichen Lohnkampf hinaus um Verbesserung und Erhalt der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen gehen muß. Dieses Selbstverständnis, welches viele ÖTV-Mitglieder von ihrer Organisation haben, wird natürlich durch die offizielle-sozialpartnerschaftliche - Politik der ÖTV noch unterstützt: Zuvor muß nach Kluncker "die ÖTV die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, aber sie darf auch ihre Verpflichtungen gegenüber dem allgemeinen Interesse am Fortschritt, die in einem weiteren Sinn ja auch die Interessen ihrer Mitglieder sind, nicht darüber aus den Augen verlieren."
Was hier mit "allgemeinem Interesse am Fortschritt" bezeichnet wird, ist aber nicht immer - auch im weiteren Sinn nicht - Interesse der Lohnarbeiter. Denn technologischer Fortschritt geht gerade zur Zeit einher mit der Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen und Steige-

rung der Arbeitsproduktivität. Das gilt nicht nur für die Industrie, sondern auch für die Aufgabenbereiche des Staates.

Es ist daher wichtig, die Initiativen gegen die Rationalisierungen - auch aus anderen Bereichen - zu unterstützen; z.B. Aktionen gegen die Einrichtung eines zentralen Schreibdienstes in Großraumbüros führen (siehe Vertrauensleutearbeit in Bielefeld). Um eine Gegenstrategie entwickeln zu können, müssen Untersuchungen über die gegenwärtigen Einsparungstendenzen und Praktiken im sozialpädagogischen Bereich durchgeführt werden (Haushaltspläne, Personalplanung, Einsparungsrichtlinien).
Es müßte eine Handreichung von möglichen Gegenmaßnahmen für die Personalräte und Vertrauensleute erarbeitet werden.

Der bürgerliche Staat verbreitet über sich die Illusion, eine neutrale Institution zu sein, die Dienstleistungen für alle Bürger erbringt. Und dieses Bewußtsein findet sich wieder bei vielen staatlichen Lohnarbeitern, die ihre Tätigkeit als etwas neutrales, dem Allgemeinwohl dienliches auffassen. Dieses Bewußtsein verhindert bzw. verschiebt oft ein Erkennen der eigenen Interessenlage als lohnabhängig Beschäftigter und ein Durchsetzen der Interessen durch die Gewerkschaft. In der täglichen Betriebsarbeit und der Schulungsarbeit sollte hier angeknüpft werden, um die Illusion vom neutralen Sozialstaat und dem angeblich dem Allgemeinwohl dienenden Charakter der eigenen Tätigkeit aufzuheben. Wichtig ist hierbei die unterschiedliche Bewußtseinslage der Arbeiter, Angestellten und Beamten mit einzubeziehen. Während für Arbeiter die Verpflichtung auf das Allgemeinwohl durch ihre konkrete Tätigkeit am wenigsten Bedeutung hat, ist diese bei den Beamten besonders stark ausgeprägt und wird noch verstärkt durch Treuepflicht und fehlendes Streikrecht. Daher ist eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung, auch den Beamten ihr objektives Abhängigkeitsverhältnis aufzuzeigen und sie in die Solidarität aller abhängig Beschäftigten einzubeziehen. Dazu gehört auch der Kampf um ein einheitliches Dienstrecht, das den Arbeitskampf für alle Personengruppen ermöglicht.

Die Tatsache, daß Sozialarbeit hauptsächlich institutionelle Arbeit ist, spricht für die Notwendigkeit, die gewerkschaftliche Organisation zu einem Vertretungsorgan unserer materiellen, sozialen und politischen Interessen zu machen. Schwerpunkte können die Vertrauensleutearbeit, die Betriebsgruppenarbeit und die Fachgruppenarbeit sein. Daraus ergeben sich u.a. folgende Arbeitsschwerpunkte:

1. Wir sollten über den ganzen Komplex Arbeitslosigkeit, Sparmaßnahmen und die Auswirkungen dieser Situation auf die Arbeitnehmer im sozialen Bereich und die Bevölkerung Material sammeln und eine Dokumentation herausgeben.

2. Wir müssen uns ganz dringend mit der Berufsausbildung der sozialpädagogischen Berufe befassen. Es müssen Gespräche mit den Fachhochschulen und anderen Ausbildungsstätten geführt werden, mit dem Ziel, eine Gemeinsamkeit herauszubilden (z.B. durch gemeinsame Veranstaltungen der FHS, der ÖTV und des AKS).
Wir müssen außerdem darauf drängen, daß in den Fachhochschulen und Fachschulen mehr lehrende Sozialarbeiter beschäftigt werden.

3. Wir sollten uns verstärkt der Tarifpolitik zuwenden und an der Basis über die Eingruppierung der Sozialarbeiter und Erzieher diskutieren.

4. Für den Vorschul- und Kindergartenbereich sind, soweit noch nicht vorhanden, Arbeitsgruppen der Erzieher einzurichten.

Weiterhin ist wichtig:
- Kontakte zu Kollegen aufzunehmen und möglichst viele in den Diskussionsprozeß über spezielle Arbeitsplatzprobleme einbeziehen;
- die eigenen Interessen und Bedürfnisse aktiv zu vertreten und keine unnötigen Rückzugsgefechte machen;
- neue politische Inhalte in die Diskussion einzubringen;
- Sensibilisierung der Kollegen für arbeitspolitische Fragen und gesellschaftspolitische Hintergründe berufsspezifischer Probleme;
- Vergrößerung des aktiven Mitgliederpotentials durch Motivierung und Aktivierung passiver Kollegen;
- kontinuierliche Schulungs- und Bildungsarbeit, die an den Interessen der Arbeiter, Angestellten und Beamten anknüpft;
- Mobilisierung gegen Repression und Disziplinierung;
- Tendenzen, die zur Angst und Anpassung führen, aufzufangen;
- Bereichsübergreifende Interessen (Rationalisierung, §§ 88a und 218 usw.) aufzugreifen und übergreifende Gegenmaßnahmen zu organisieren;
- den Kommunikationszusammenhang und den Informationsfluß durch Betriebszeitungen und Abteilungsinfos zu verbessern (vor allem auch bereichsübergreifend);
- Kenntnisse über die Wahlzeiten und das -verfahren der Vertrauensleute und der Abteilungsvorstände zu verschaffen, um Zusammenarbeit und Einflußnahme auf die Kollegen, die unsere Interessen vertreten sollen, zu garantieren. ★



Wir wehrten uns nicht, wir schwiegen . . .

Erhard Wedekind, Köln

GEWERKSCHAFTSARBEIT UND POLITISCHE ORGANISIERUNG VON SOZIALARBEITERN

ZUM VERHÄLTNIS VON ÖKONOMISCHER INTERESSENVERTRETUNG, PÄDAGOGISCHEN ZIELEN UND POLITISCHEM SELBSTVERSTÄNDNIS

DER HINTERGRUND DER GEWERKSCHAFTSDISKUSSION IM ARBEITSFELD

Die nachstehenden Gedankengänge sind als Anstoß zu verstehen, die mit Recht stärker ins Blickfeld gerückte Diskussion über den Stellenwert von Gewerkschaftsarbeit in den komplexen Zusammenhang der Auseinandersetzung um die Entwicklung einer sozialistischen Strategie im Arbeitsfeld Sozialarbeit zu stellen. Dies ist notwendig, um nicht nach den mittlerweile begriffenen Erfahrungen mit Einseitigkeiten und illusionären Einschätzungen der Vergangenheit womöglich neue, nunmehr ökonomistische Sackgassen zu schaffen.

Im Info Sozialarbeit Nr. 13 (Redaktionskollektiv: Repression und politische Arbeit im Sozialbereich - Zur Strategie im Arbeitsfeld Sozialarbeit) haben wir selbstkritisch versucht, einige "blinde Flecken" in unserer Arbeit aufzudecken, die sich im Zuge der Reformeuphorie vergangener Jahre eingeschlichen hatten und angesichts zunehmender Repression und politischer Disziplinierung in ihren problematischen Folgen überdeutlich geworden sind.
Stichworte dieser Selbstkritik waren u.a.:
- die unvermittelte und kurzschlüssige Solidarisierung mit den Betroffenen;
- der überproportionale Stellenwert, der Alternativmodellen eingeräumt wurde;
- die weitgehende Ausblendung der eigenen Lohnabhängigkeit und der damit verbundenen widersprüchlichen Definition der Berufspraxis;
- die mangelnde Verbindung zwischen Projekten und den Kollegen in den Ämtern und Institutionen, welche tendenziell vernachlässigt wurden.

Als eine Konsequenz aus der mangelhaften Berücksichtigung unserer lohnabhängigen Situation als Sozialarbeiter drängte sich eine stärkere Auseinandersetzung mit Fragen der gewerkschaftlichen Organisierung auf. Zugleich gibt der Strategieartikel aber auch den komplexen Rahmen an, in den die Gewerkschaftsarbeit von sozialistischen Sozialarbeitern eingebettet sein sollte. Sie ist einerseits zu vermitteln mit den Bemühungen, im Arbeitsfeld politisch-pädagogische Kriterien für eine fortschrittliche Berufspraxis zu entwickeln und hat sich andererseits in den Kontext übergreifender Organisierung mit den Genossen aus anderen Arbeitsfeldern zu stellen, um eine gemeinsame Strategie von Sozialisten in bezug auf die Gewerkschaftsfrage entwickeln zu helfen.

Ich will mich vorrangig mit der Nahtstelle zwischen ökonomischer Interessenvertretung und politisch-pädagogischen inhaltlichen Zielen beschäftigen, weil diese Frage für das politische Selbstverständnis des Arbeitsfeldes und zur Abklärung des Verhältnisses von ÖTV-Arbeit und AKS-Organisierung zentral ist.
Wie wichtig diese Vermittlungsproblematik ist, zeigen bestimmte Erfahrungen der letzten Jahre. Nach der Randgruppenkonferenz wurde das strategische Verständnis von Randgruppen als potentieller gesellschaftlicher Avantgarde innerhalb einer amorphen Arbeiterklasse ad acta gelegt. Quasi als Überreaktion wurde nun von einigen Gruppen vorrangig die Formbestimmung der Tätigkeit von Sozialarbeitern und Erziehern als Lohnarbeit herausgestrichen. Gleichzeitig drohte der besondere Arbeitsgegenstand, nämlich Sozialisationsarbeit in der Arbeiterklasse zu leisten, tendenziell aus dem Auge verloren zu werden.

Mit der korrespondierenden theoretischen Einschätzung von Sozialarbeit, die eindimensional als objektiv nur kontrollierend, integrationistisch und repressiv eingeschätzt wurde, gab man letztlich die Möglichkeit fortschrittlicher Berufspraxis überhaupt auf. Dem frustrierten Sozialarbeiter blieb so gesehen nichts anderes übrig, als sich nach Feierabend in der jeweiligen Partei zu organisieren. Die von der Organisation verordnete Generallinie für die Gewerkschaftsarbeit setzte dann weniger an den konkreten Arbeitsplatzbedingungen der Erzieher und Sozialarbeiter an, als vielmehr bei den vermeintlichen Grundfragen der allgemeinen Klassenauseinandersetzungen.

Dem gegenüber unterstreicht der Arbeitsfeldansatz des SB die Notwendigkeit für die sozialistische Intelligenz im Reproduktionsbereich, das konkrete Berufsfeld zum Ausgangspunkt ihrer politischen Arbeit zu machen und über eine kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten ihrer Tätigkeit einen praktischen Bezug zu den Interessen und Problemen der Arbeiterklasse und der übrigen Lohnabhängigen herzustellen. Dieser Bezug entspringt dann nicht einem aufgesetzten moralischen "Sich-Hinwenden" zur Arbeiterklasse, sondern der eigenen erfahrungsbezogenen sinnlichen und materiellen Betroffenheit im Alltag. (Vgl. Thesen des SB, Feb. 75, S. 68/69)

GEWERKSCHAFTLICHE FORDERUNGEN UND PÄDAGOGISCHE INHALTE

Dadurch, daß unser objektiver Arbeitsgegenstand definiert ist als Herausbildung, Pflege und Erhalt der Ware Arbeitskraft, ergibt sich ein besonderes Verhältnis von Formbestimmung und Inhalt von Sozialarbeit. Diese Beziehung weist Unterschiede zu den Bedingungen im Produktions- oder Verwaltungsbereich auf, wo sich der soziale Bezug erst durch die notwendige Kooperation der Produzenten im Umgang mit der Sache, mit der Herstellung und Verteilung von Waren, ergibt und nicht als solcher primärer Bestandteil der Tätigkeit ist.
Konkret: Unbestritten ist der vor allem durch intensive Gewerkschaftsarbeit abzudeckende Stellenwert der Arbeitsbedingungen als Lohnerzieher - Bezahlung, Dienstplan, Stellenplan, Nachtdienst, Überstunden, hierarchische Einstufungen etc. -. Allerdings ergibt sich beim Ineinandergreifen des Formaspektes mit dem Inhalt von Sozialarbeit eine besondere Brisanz, die anhand von zwei Beispielen aus einem Jugendheim erläutert werden soll.

1. Die Einführung der 40 Stunden-Woche auch im Bereich der Heimerziehung hat zu einer Steigerung der Erzieherzahl pro Gruppe geführt, die aufgrund der damit verbundenen stärkeren Arbeitsteilung Probleme für Kinder/Jugendliche und Mitarbeiter schafft und mit den pädagogischen Notwendigkeiten kollidiert. Bei vier bis fünf Erziehern ist eine optimale Absprache kaum noch gewährleistet, der häufige Wechsel der Bezugspersonen ist für die Kinder und Jugendlichen mit negativen psychischen Folgen verbunden. Im Heim hat sich die Mitarbeiterzahl seit 1969 verdoppelt, was dem angestrebten "sozialtherapeutischem Lebensfeld" nicht gerade förderlich ist. Bleibt man bei drei Erziehern, ist die Realisierung der 40 Stunden-Woche kaum möglich. Alternative Formen von Urlaubs- und Freizeitregelungen, die den spezifischen Bedürfnissen von Heimerziehern angemessen wären, sind bisher nicht konzipiert worden und würden den herkömmlichen Rahmen des öffentlichen Dienstes wohl auch sprengen müssen. Der längerfristige allgemeine Trend zu einer weiteren Arbeitszeitverkürzung würde den eingebauten Konflikt mit den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen in Heimen verschärfen bzw. zu einer ansatzweisen Unrealisierbarkeit von stationärer (Lohn-) Erziehung führen. (Vergl. Stellungnahme der Internationalen Gesellschaft für Heimerziehung zur Arbeitszeitregelung in Heimen, in: Materialien zur Heimerziehung, 3/76)

2. Bei der Diskussion von Möglichkeiten, die für Heime typische totale Versorgungssituation aufzubrechen, wurden Vorschläge entwikkelt, die darauf abzielten, daß die Jugendlichen und Sozialarbeiter die Säuberung und Instandhaltung der Gruppenhäuser sowie die Essensversorgung und das Kochen mehr in eigener Regie erledigen, um Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Jugendlichen und den Gruppenzusammenhalt zu stärken. Den in der ÖTV organisierten Kollegen hat aber eine mögliche Konsequenz solcher Pläne schnell Kopfschmerzen bereitet, nämlich die dann eintretenden Stellenstreichungen im hauswirtschaftlichen Bereich. Betroffene: vor allem Frauen mittleren Alters, die derzeit mit längerer Arbeitslosigkeit zu rechnen hätten.

DIE BESONDERE ORIENTIERUNGSPROBLEMATIK LINKER LOHNERZIEHER

Ich will nicht weiter auf die durch diese Beispiele berührten Einzelfragen eingehen. Deutlich werden sollte, daß einmal die materiellen Interessen der Sozialarbeiter unter dem Aspekt ihres "Lohnerzieherdaseins" mit den Bedürfnissen der Jugendlichen kollidieren können und daß zum anderen eine Gegensätzlichkeit von inhaltlich-pädagogischen Konzepten und gewerkschaftlichen Gesichtspunkten denkbar ist. Unsere Schwierigkeit dabei ist, daß unsere Existenz, Erfahrung und subjektives Selbstverständnis durch alle angesprochenen Momente zusammen definiert ist: durch unser materielles Interesse an adäquaten Arbeitszeiten und Reproduktionsmöglichkeiten, durch unser Beziehungsinteresse an den Jugendlichen und deren Entwicklung, durch unsere Solidarität mit anderen Kollegen, gerade auch aus dem sogenannten "Lohnempfängerbereich". Anders ausgedrückt: der für die Produktionsweise der bürgerlichen Gesellschaft grundlegende Widerspruch von Arbeits- und Verwertungsprozeß, von Bedürfnisorientierung und Funktionalisierung für die Mehrwertproduktion, weist im Sozial- und Erziehungsbereich eine besondere Verstrickung auf, die sich für die

"Lohnerzieher" immens belastend auswirkt. Die ansonsten viel leichter entstehende Taktik der Arbeiterklasse bei Auseinandersetzungen mit dem Kapital, sich radikal auf den Verwertungszusammenhang zu beziehen, ich meine die informelle Sabotage, die der objektiv gesetzten Gleichgültigkeit gegenüber dem Arbeitsgegenstand entspringt, kollidiert bei uns mit der solidarischen Betroffenheit, die sich aus der Beziehung zu unserem Gegenstand ergibt, der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen, der Betreuung von Familien und alten Menschen.

Erst zusammen mit dieser unmittelbar sinnlich-sozialen Qualität hat die bezahlte Sozialisationsarbeit immer auch die Funktion, dieses System zu erhalten und seine "Sozialstaatlichkeit" zu legitimieren. "Hilfe" ist so gleichzeitig Gewalt,d.h. ein objektiv durch den Sozialarbeiter gegenüber dem "Klienten" wirksamer Zwang, die kollektiven Risiken, die der Arbeiterklasse aus der kapitalistischen Produktionsweise entstehen, als individuelle Defizitprobleme einer gestörten Psyche oder einer pathogenen Familienkonstellation zu behandeln.
Diese widersprüchliche Verknüpfung der bereits in sich gebrochenen gebrauchswertbezogenen Bestimmung unserer Tätigkeit mit ihrer objektiven Funktion im Verwertungszusammenhang des Kapitals, ist in unserem Handeln nur unter der Bedingung nach jeweils einer Seite hin aufzulösen, daß zerstörerische Konsequenzen für uns oder die von Sozialarbeit Betroffenen in Kauf genommen werden:

- Definieren wir uns einseitig über unsere Lohnerziehersituation, so führt dies zur Herausbildung von Gleichgültigkeit und Desinteresse gegenüber den "Klienten", die auch hinter noch so subtilen wissenschaftlichen Methoden verschanzt, durch ihre brutale Distanz verheerende Auswirkungen auf diejenigen hat, die Unterdrückungszusammenhänge in besonders verdichteter Form am eigenen Leib und an ihrer Seele erfahren haben.
- Folgen wir dagegen nur den inhaltlich-pädagogischen Anforderungen unserer Tätigkeit und orientieren uns ausschließlich an den Bedürfnissen der Betroffenen, kommen wir sehr schnell in die Gefahr, die objektiven strukturellen Mißstände in der Sozialarbeit durch unser Überengagement ausbügeln zu wollen. Früher nannte man diese Haltung caritativ. Als solche kann man sie schnell zurückweisen.

Aber gerade uns als linke Sozialarbeiter verbindet eine ganz spezifische Nähe zu den "Klienten", die für uns Teile der Klasse sind, die nach wie vor perspektivisch "für die dringendsten Schwierigkeiten, in denen die menschliche Gesellschaft steckt, die breitesten Lösungen bereithält". (Brecht)
Dieser Aspekt der Lohnerziehertätigkeit hat nicht den gleichen Objektivitätscharakter wie das ökonomische Interesse an der Reproduktion der eigenen Arbeitskraft; er entspringt einer einbindenden Betroffenheit, die sich über die Interaktion mit den "Klienten" einstellt. Dieser Betroffenheit können wir uns allerdings nur schwerlich entziehen.

Die Gefahr,vor dem Hintergrund dieser Nähe an den alltäglichen Anforderungen kaputtzugehen, ist wirklich keine theoretische. (Woher käme

sonst die Motivation, in Alternativmodellen und außerinstitutionellen Projekten eine scheinbare Form von Widerspruchsfreiheit zu suchen?) Ich habe sehr plastisch einige Beispiele von Genossen und Genossinnen vor Augen, die aufgrund von Überlastung in eine absolute Distanzlosigkeit gegenüber ihrer Arbeit getrieben wurden, so daß sie auch aus ihren politisch-sozialen Zusammenhängen allmählich herauszufallen drohten. In dieser zugespitzten Form tritt die Problematik nicht in allen Bereichen der Sozialarbeit auf: in überwiegend sozialpädagogischen Feldern, wo Beratung, Erziehung und Behandlung im Vordergrund stehen (Heime, Beratungsstellen, Psychiatrie, offene Jugendarbeit etc.) wird sie weitaus stärker wirksam als bei eher administrativen Aufgaben.

POLITISCH–PÄDAGOGISCHE RADIKALITÄT UND BERUFLICHER ALLTAG

In der Praxis stellt sich der Umgang mit dieser aufgenötigten Widersprüchlichkeit als ein immer wieder neu zu vollziehender Balanceakt zwischen eindeutiger Solidarisierung in der konkreten Beziehung und reflexiver Distanz gegenüber den Strukturen dar. Wir stehen vor dem Problem:

1. Gegenüber der klassisch verwaltenden und autoritären Form von Sozialarbeit als kontrollierender Massenabfertigung aber auch gegenüber der reformistischen Variante, dem klinisch professionellen Zugang zum Klienten, der letztlich an dem Subjekt - Objekt Verhältnis zwischen Sozialarbeiter und Betroffenen nur weitaus subtiler festhält. Gegenüber diesen zwei Seiten der gleichen "kalten Distanz", ist an einer unmittelbaren solidarischen Form von Zwischenmenschlichkeit festzuhalten.

2. Gleichzeitig müssen wir darauf achten, daß wir uns nicht individualisierend im Gegenüber verlieren. Vielmehr gilt es, den Jugendlichen, den alten Menschen, die Familie etc. jeweils vor dem Hintergrund ihrer Lebensverhältnisse und ihrer Klassenlage zu sehen. Das muß z.B. auch für uns heißen, sich nicht nur auf ein Heim (nämlich das, in dem man arbeitet) zu konzentrieren, sondern sich mit dem Bereich der Heimerziehung insgesamt auseinanderzusetzen und an der Veränderung der Strukturen zu arbeiten. Das bedeutet weiterhin, daß wir unser Gegenüber auch nicht über die uns objektiv zugewiesene Funktion der Anpassung, Integration und Kontrolle im Unklaren lassen dürfen, um nicht falsche Illusionen zu nähren, die autonomes Handeln der Betroffenen eher unmöglich machen als anregen.

Diese Balance zu finden ist außerordentlich schwierig und allein wohl kaum zu schaffen. In dem einen Fall ist vielleicht ein Arbeitseinsatz auch über die bezahlte 40 Stunden-Woche hinaus angezeigt, wenn dadurch autonome Entwicklungsprozesse von Jugendlichen hin zu einer Selbstorganisierung ihrer Interessen gefördert werden. Im anderen Fall kann es notwendig werden, schlichtweg zu kündigen, wenn man sich isoliert Arbeitsbedingungen ausgesetzt sieht, die einen einfach auffressen (beispielsweise in einem Kinderheim jede zweite Nacht Nachtdienst leisten zu müssen bei nicht vorhandener Bereitschaft der verdienstvollen Kollegin "Tantenerzieherin", sich dagegen zu wehren).

Für Sozialisten im Sozialbereich berührt dieser skizzierte Zusammenhang nachhaltig die Problematik ihrer Identität. Wir können sie für uns nur in den Griff bekommen über die Perspektive einer umfassenden sozialrevolutionären Veränderung dieser Gesellschaft, in der unsere "Klienten" nicht mehr als verwaltete Objekte, sondern als handelnde Subjekte gemeinsam ihre Interessen organisieren. Das hört sich vielleicht etwas abstrakt und überzogen an. Gemeint ist aber die bei uns allen mehr oder weniger verschüttete Phantasie, aus der alltäglichen Zwangsklemme "zwischen Beton und Angst" einen Weg zu Lebensformen zu finden, die sich an wesentlichen, sinnhaften Abläufen von Zwischenmenschlichkeit festmachen, - eine Phantasie, die letztlich Linke in jeweils gebrochener Form auch mit demjenigen gemeinsam haben, der aussteigt, nicht mehr mitmacht, aber nicht mehr oder noch nicht die Kraft zu einer kollektiven Widerstandsform hat.

Dieses, hinter dem ganzen Ausmaß von materiellem und psychischem Leiden verborgene Bedürfnis nach unmittelbarer Assoziation und Selbstverwaltung aller Lebensbereiche relativiert tendenziell die Kluft zwischen uns und den von Sozialarbeit Betroffenen. Handlungsorientierend kann das für uns nur heißen, daß wir immer wieder die Bereitschaft aufbringen müssen, aus dem kalkulierten Lohnarbeiterrahmen auszubrechen. Die Perspektive alternativer Gesellschaftlichkeit ist unmittelbar erfahrbar zu machen. In den strukturellen Zusammenhängen dieser Gesellschaft zu denken und das eigene existentielle Bedürfnis nach ihrer Veränderung in die Beziehung zum Gegenüber hineinzunehmen, verlangt von uns gerade nicht permanente polit-ökonomische Rundschläge und objektivistische Belehrungen, sondern zunächst ein hohes Maß an Sensibilität für die jeweils ganz konkrete Verknüpfung von Klassen- und Lebensgeschichte im Gegenüber.

In der alltäglichen Arbeit,sich um diese sozialistische Orientierung des eigenen Handelns zu bemühen, ist ein Unternehmen, das durchgängig durch Konflikthaftigkeit gekennzeichnet ist. Ich meine die Unsicherheit angesichts der Zwänge und Einengungen der Arbeitsplatzbedingungen, ob man den eigenen Ansprüchen genügt, ob man sich überfordert, das Erlebnis der Ohnmacht angesichts eines übermächtigen Apparates, die Erfahrung der "Diskrepanz" (vergl. Timm Kunstreich, Sozialarbeit ist Lohnarbeit, in: Info Sozialarbeit Nr. 9), die immer wieder auftaucht zwischen dem Bezug auf die gesellschaftlichen Bedingungen und dem angestrebten solidarischen Verhalten gegenüber den Betroffenen, das laufend erschwert und negativ sanktioniert wird.

KONSEQUENZEN FÜR DIE ORGANISIERUNG

Um hier nicht zu scheitern und in Resignation zu verfallen, ist eine kontinuierliche gegenseitige Versicherung in einem engen kollektiven Rahmen von solidarischen Genossen nötig, die von den gleichen Schwierigkeiten betroffen sind. Die AKS-Gruppen sind nach unserer Erfahrung ein geeigneter Ansatz, um sozialistische Sozialarbeiter konkret an der Basis des Berufsfeldes oder Projektes über die Schwierigkeit der Vermittlung von Lohnerzieherdasein und politisch-pädagogischem Anspruch in einen Erfahrungszusammenhang zu bringen, der für die identitätsbezogene Stabilisierung existentiell notwendig ist und die Voraussetzungen schafft für die handlungsbezogene Verarbeitung von Erfahrungen = Aktion.

Im Hinblick auf die Entwicklung einer fortschrittlichen Berufspraxis stellt sich die Aufgabe, vorwärtstreibende Impulse, die die Möglichkeit einer sozialistischen Gesellschaft anreißen, in das Berufsfeld und darüberhinaus schwerpunktmäßig in Form von Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen im lokalen Rahmen einzubringen. Gleichzeitig ist gegenüber der realen Gefahr der Berufsbornierung über den Zusammenhang des Sozialistischen Büros die Vermittlung der eigenen Aktivitäten zu Problemen übergreifender sozialistischer Politik zu leisten, etwa mit Lehrern und Betriebsgenossen gemeinsam gegen Fahrpreiserhöhungen und Zerstörung von Stadtvierteln vorzugehen. Ich meine, daß erst vor dem Hintergrund dieser Fundierung in den politischen Arbeitsfeldzusammenhang eine effektive Gewerkschaftsarbeit von Sozialisten in der ÖTV gegeben ist. Denn in bezug auf die ÖTV gilt zweierlei:

1. Bei ökonomischen Interessen am Arbeitsplatz, wo es um die direkte Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht, wo Disziplinierungsversuche und Vereinzelungsstrategien des Arbeitgebers abgewehrt werden müssen, gibt es keine Alternative zur Arbeit in ÖTV-Betriebsgruppen, Vertrauensleutegremien und evtl. auch im Personal-/ bzw. Betriebsrat. Hier gilt es, eine breite Front aller Kollegen herzustellen. Gerade die jüngsten Rationalisierungsmaßnahmen, die mit dem dicken Hammer massiver Stellenkürzungen einhergehen, zeigen die Notwendigkeit der gemeinsamen Interessenvertretung aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Allerdings wird nach den Erfahrungen mit der engen personellen Verflechtung von Sozialdemokratie, Staatsbürokratie und gewerkschaftlichem Apparat selbst die ökonomische Interessenvertretung durch die ÖTV nicht hinreichend wahrgenommen. - Wir müssen deshalb in den AKS-Zusammenhängen diskutieren, inwieweit nicht zunächst informelle Anstöße am Arbeitsplatz nötig sind, um eine konsequente ÖTV-Betriebsarbeit überhaupt in Gang zu bringen.

2. Mit der immanenten Beschränkung der Gewerkschaften auf die Vertretung ökonomischer Interessen und der alleinigen Thematisierung der Formbestimmung von Sozialarbeit als Lohnarbeit innerhalb der Grenzen des bestehenden Systems, - man kann auch sagen mit der Fortschreibung der für die Arbeiterbewegung historisch verhängnisvollen Trennung von Ökonomie und Politik - bleibt die Vermittlungsproblematik von Form und Inhalt unserer Lohnerziehertätigkeit ausgeblendet, was sich in der Sozialarbeit wie gezeigt besonders verhängnisvoll auf fortschrittliche Kollegen auswirken muß.

In der Arbeit der ÖTV muß die Behandlung des Zusammenhanges von pädagogischen Zielen und ökonomischen Interessen aufgegriffen werden.. Allerdings ist, angesichts der von Gewerkschaftsausschlüssen und bürokratischen Einschränkungen der innergewerkschaftlichen Demokratie geprägten Atmosphäre und der zunehmenden Tendenz, die Arbeit der Fachgruppen "Sozialarbeit" zu beschränken bzw. sie aufzulösen, eine offene solidarische Diskussion sehr schwierig bzw. unmöglich. Diese Situation stellt für uns eine Herausforderung dar und es gilt, für die notwendigen gewerkschaftlichen Diskussions- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Um so notwendiger sind Initiativen aus den AKS-Zusammenhängen, ökonomische Forderungen stärker an fortschrittlichen pädagogischen Inhalten zu orientieren. Ein Beispiel: Die an den Bedingungen des öffentlichen Dienstes orientierte hierarchische Einstufung von Heimerziehern in einer Kinder- oder Jugendgruppe nach ersten, zweiten, dritten Erzieher. Teamarbeit wird durch die unterschiedliche Bezahlung und ungleiche Verteilung von Verantwortung und Entscheidungskompetenz im Prinzip unmöglich gemacht. Hier kann es nicht ausreichen, daß bei Tarifverhandlungen alle mehr bekommen, die Unterschiede in der Einstufung selber müssen abgeschafft werden.

Die konkrete inhaltliche Qualität der Forderungen ist auch für die Wahl der Kampfmittel entscheidend. Wenn es nicht um den Ausbau ständischer Privilegien geht, sondern die Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und erhöhten Mitteln sowohl im Interesse der Mitarbeiter wie der Betroffenen liegen und so auch in der Öffentlichkeit vermittelbar sind, können Streiks kein Tabu sein. - Das hat z.B. der Streik der Kindergärtnerinnen in Frankfurt 1970 (Forderungen: u.a. Verringerung der Gruppenstärke, bessere Bezahlung, Fortbildung), der von den Eltern mitgetragen wurde, deutlich gemacht. Aktuell wird dieser Zusammenhang durch die Arbeitsniederlegung der Mitarbeiter in der Frankfurter Drogenberatungsstelle "drop in" unterstrichen. Die Tatsache, daß solche Aktionen noch sehr selten sind, hängt natürlich mit dem unterentwickelten Stand unserer Gewerkschaftsarbeit zusammen. Vielfach geht es erst einmal darum, die Kollegen vom Nutzen gewerkschaftlicher Organisierung zu überzeugen.

Die ÖTV muß sich in diesem Zusammenhang auch die unangenehme Feststellung gefallen lassen, daß ihr unzureichendes Interesse für die notwendige Verschränkung von ökonomischen und sozial-pädagogisch inhaltlichen Forderungen zu dem Mitgliederanstieg der Berufsverbände beigetragen hat, die mit ihren demagogischen und irreführenden Versprechungen von Professionalisierung, höherem Status und wissenschaftlichem Habitus die Problematik von rechts aufgreifen und sie umfunktionalisieren in eine spalterische Politik gegenüber allen übrigen Lohnabhängigen im öffentlichen Dienst. Das ist grundsätzlich nichts Neues. Denn Interessen und Bedürfnisse "bleiben nie herrenlos auf der Straße liegen; entweder organisiert sie die eine Seite oder die andere, entweder rechts oder links." (Oskar Negt, Nicht nach Köpfen, sondern nach Interessen organisieren, in: "links" Nr. 39)

Aus sozialistischer Sicht den Zusammenhang von pädagogischem Anspruch und Lohnerzieherdasein aufgreifen, heißt freilich, über den Rahmen fortschrittlicher Forderungen am Arbeitsplatz hinaus die zerstörerische Basis von Sozialarbeit, das Lohnsystem selber, das die sozialdemokratisch fixierten Gewerkschaften schon längst akzeptiert haben, zu bekämpfen. Dazu ist die politische Organisierung von linken Sozialarbeitern in berufsfeldbezogenen Gruppen notwendig, ist die hier mögliche gegenseitige Unterstützung in einer gemeinsamen Einstellungshaltung unabdingbar, die ich als "Alltagsradikalität" bezeichnen möchte.



Rolf Landwehr, Westberlin

WIDER DEN LINKEN CARITATIVISMUS

Zentraler Gegenstand des Artikels von E.W. ist das Verhältnis zwischen den aus dem Lohnarbeiterdasein des Sozialarbeiters sich ergebenden Interessen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Arbeitskrafterhaltung, und seinen pädagogisch-politischen Zielen. Thematisiert wird dies auf dem Hintergrund einer bestimmten Auffassung der qualitativen Differenz zwischen der Arbeit eines sozialistischen Sozialarbeiters und gegenwärtig üblicher Praxis eines beliebig anderen. Hier setzt meine Kritik an, die zunächst auf einen Punkt zielt, den Versuch nämlich, die andere Qualität und den politischen Gehalt der eigenen Arbeit aus den Besonderheiten des Arbeitsgegenstandes zu bestimmen.

Zunächst zum besonderen Arbeitsgegenstand: Diesen bestimmt E.W. als "Sozialisationsarbeit in der Arbeiterklasse" (S.54) Das ist zumindest mißverständlich formuliert, denn
1. ist Sozialisation nicht umstandslos mit "Erziehung" gleichzusetzen, sondern ist gerade im Bereich der Sozialarbeit ein den Betroffenen aufgezwungener und oft gewaltsamer Prozeß der Integration und
2. ist es nicht "die Arbeiterklasse", die der Sozialarbeiter vor sich hat, sondern es sind die Desintegrierten, gescheiterte Existenzen, die aus dem "normalen" Lebenszusammenhang herausgefallen oder "ausgeflippt" sind. Es geht also schlicht um die zwangsweise Integration von Desintegrierten in die bestehende Gesellschaft, nicht in die "Klasse". Gerade der fehlende Klassenzusammenhang kann als ein mögliches Moment der Desintegration angesehen werden.

E.W. sieht nun in der eigenen "...sinnlichen und materiellen Betroffenheit im Alltag." (S.54) den Bezug zu den Interessen und Problemen der Arbeiterklasse gegeben. Das klingt, sieht man vom problematischen Gebrauch des Begriffs "Arbeiterklasse" in diesem Zusammenhang einmal ab, zunächst plausibel. Von Interesse für uns ist, wie dieser Bezug näher zu bestimmen ist und was daraus für den politischen Gehalt der eigenen Arbeit folgt. Die "Betroffenheit im Alltag", die tägliche Konfrontation mit dem Elend dieser Gesellschaft in Gestalt des "Klienten" ist sicher das Motiv, das Sozialarbeiter überhaupt dazu gebracht hat, sich gegen das restlose Aufgehen in der ihnen zugedachten Funktion zu wenden, was sie weiterhin dazu gebracht hat, sich ein Bewußtsein zu erarbeiten, das die Probleme der Sozialarbeit als strukturelle gesellschaftliche Probleme erkennbar werden läßt. Daraus folgt Verständnis für die Probleme der von Sozialarbeit Betroffenen, aber noch längst kein praktischer Bezug zu ihren Interessen, der für die Betroffenen auch praktisch etwas bedeutet.

Für den politisch aufgeklärten Sozialarbeiter hat sein Verhältnis zum "Klienten" einen Stellenwert in der Behauptung der eigenen poli-

tischen Identität:Sein Einblick in die Zusammenhänge der Gesellschaft, die Bedingungen, die Elend produzieren, gebietet ihm, die Opfer dieser Gesellschaft nicht auch noch als Schuldige zu denunzieren. Das kann sich praktisch ausdrücken in intensiverem Bemühen um die Probleme des "Klienten", beispielsweise der Ausschöpfung aller gesetzlichen Möglichkeiten und in einer gewissen Freundlichkeit des Umgangs, kurz, dem Versuch, die eigene Arbeit für den Betroffenen nützlich zu machen. Ob sie das wirklich ist, sei zunächst dahingestellt.
Daraus ergibt sich aber noch kein Kriterium politischer Arbeit. In der Erscheinungsweise kann das oben Gesagte genauso gut für eine engagiert caritative Arbeit gelten. Eine Differenz ist für den Betroffenen nicht bemerkbar, weil es sich
1. um eine Differenz des Bewußtseins handelt und
2. weil in der Regel dem Betroffenen die Tätigkeit des Sozialarbeiters als Tätigkeit der Institution Sozialarbeit erscheint.
Das heißt aber, je mehr der einzelne Sozialarbeiter sich für den "Klienten" einsetzt, sei es aus politischem oder caritativem Engagement, desto glänzender und intakter erscheinen jenem die sozialstaatlichen Einrichtungen. Das politische Engagement kommt also, in grotesker Verkehrung der Intention, der Stabilisierung von Sozialstaatsillusionen zugute.

Alle Versuche, den politischen Gehalt der eigenen Arbeit aus der Betonung des Gebrauchswerts für die Betroffenen zu begründen - was nebenbei bemerkt auch die caritative Sozialarbeit tut, allerdings ohne politischen Anspruch - haben rationalisierenden Charakter. Diese Versuche wollen die bedrohliche Einsicht vermeiden, daß auch "fortschrittliche" Praxis dem Ziel sozialer Kontrolle dient.
Auf diesem Hintergrund muß die Problematik des Verhältnisses von ökonomischen Interessen des Sozialarbeiters, speziell Arbeitskrafterhaltung und politisch-pädagogischem Anspruch diskutiert werden.

Die unbestreitbare Tatsache, daß es, insbesondere in den Bereichen, wo Sozialarbeit mit Sozialisationsaufgaben befaßt ist, zu Kollisionen zwischen Lohnarbeiterinteressen des Sozialarbeiters und den Bedürfnissen der Betroffenen kommt (vgl. S.55), bezeichnet genau die Konfliktstelle, an der wir, sollen unsere Oberlegungen orientierenden Charakter haben, nicht indifferent bleiben dürfen. Diese Indifferenz aber ist dem Beitrag von E.W. vorzuwerfen. Sie rührt daher, daß die Interessen des Sozialarbeiters in bestimmter Weise mit seinem Arbeitsgegenstand verknüpft werden: der gesamte Argumentationszusammenhang beruht auf der Annahme, daß die "Klienten" Teil des Subjekts gesellschaftlicher Veränderung sind, (vgl. S.56). Von daher begründet sich das Interesse des selbst an gesellschaftlicher Veränderung interessierten Sozialarbeiters an seinem Arbeitsgegenstand.

Es ist zu problematisieren, ob diese Vorstellung, daß wir durch unsere Arbeit als Sozialarbeiter in irgendeiner Weise der Arbeiterklasse auf die Beine helfen würden, eigentlich noch mehr ist als eine rhetorische Figur. Oberdenkt man die Geschichte der Sozialarbeiterbewegung, so muß man heute sagen, daß der Gedanke, die "linke" Sozialarbeit könne einen Beitrag zur Herstellung der Bedingungen des Kampfes der Arbeiter leisten, von jeher wenig Realitätsgehalt hatte, eher eine theoretische Konstruktion war, die dem subjektiven Bedürfnis nach politischer Legitimierung der eigenen Arbeit entstammt.

Es bleibt aber nicht dabei, daß die Argumentation des oben genannten Typs Illusionen über den politischen Gehalt der Sozialarbeit befestigt, sie läßt auch die Durchsetzung eigener Interessen, sofern sie mit denen der "Klienten" kollidieren, nur schlechten Gewissens zu: das ist das eigentlich Fatale daran. Die implizit geforderte Rücksicht auf die "Klasse" erinnert in seltsamer Weise an die Ideologie der Gemeinwohlorientierung, die immer dann auftaucht, wenn es gilt, insbesondere im öffentlichen Dienst Arbeiter und Angestellte beispielsweise von der Durchsetzung ihrer Forderungen per Streik abzuhalten. Wann immer Krankenhauspersonal, Kindergärtnerinnen, Verkehrsbetriebe, ja sogar die Müllabfuhr Streikbereitschaft zeigen, kann man eines allseitigen Lamentierens von Politikern, Presse etc. gewiß sein. Ja, aber dann leiden doch die Unschuldigen: Kranke, Kinder, Verkehrsteilnehmer, Müllproduzenten. Wie egoistisch! Wie verantwortungslos! Sicher, hier sind die Konsequenzen jeweils zu bedenken. Ich halte es aber für gefährlich, wenn wir uns selbst diese Argumentationsstruktur zu eigen machen und uns durch die Erwägung, daß natürlich andere darunter leiden können, wenn wir unsere Interessen vertreten, schließlich daran hindern. Richtiger wäre vielmehr, den "Klienten" im konkreten Fall zu vermitteln, daß wir unser Interesse an Arbeitskrafterhaltung auch gegen ihre Bedürfnisse durchsetzen müssen. Andernfalls machen wir uns freiwillig zu Lückenbüssern für strukturelle Mißstände.

Nun findet sich bei E.W. noch ein weiteres Argument, das die besondere Beziehung des Sozialarbeiters zu seinem Arbeitsgegenstand bestimmt und dadurch die Sache noch kompliziert. Es ist dies das "Beziehungsinteresse an den Jugendlichen" (S.56). Es soll nicht bestritten werden, daß es solche Interessen gibt. Ein Argument gegen die strukturell bedingte Gleichgültigkeit des Lohnerziehers geben sie nicht her. "Beziehungsinteresse" ist rein privater und zufälliger Art, ist eine subjektive Beigabe. Das gesellschaftliche Verhältnis von "Sozialarbeiter" und "Klient" wird dadurch nicht berührt. Mit der Gleichgültigkeit als struktureller Größe - nicht aus persönlicher Borniertheit - haben wir und haben auch die Betroffenen prinzipiell zu rechnen. Betrachten wir die Sache einmal anders: Daß die Sozialarbeit gerade im Bereich von Sozialisationsaufgaben noch einigermaßen funktioniert, liegt sicher nicht zuletzt daran, daß durch das ständige Bemühen von engagierten Leuten den "Klienten" das nötige Vertrauen eingeflößt und so eine für die Funktionsfähigkeit von Sozialarbeit bedrohliche Tendenz aufgehalten wird. Mit unserem Engagement rechnen ja die Anstellungsträger. Die Funktion der Sozialarbeit ist vampirmäßig angewiesen auf die Fähigkeit, das "persönliche Verhältnis" zu den Betroffenen herzustellen. Diese Fähigkeit macht den Gebrauchswert unserer Arbeitskraft aus. Gebrauchswert nicht für uns und nicht für den "Klienten", sondern für den Käufer unserer Arbeitskraft. Von diesem Bewußtsein her müssen wir argumentieren, um Bedingungen für den möglichst günstigen Verkauf unserer Arbeitskraft zu stellen und endlich damit aufhören, daß wir unsere Arbeit wie zu Alice Salomons Zeiten über den Gebrauchswert für die "Klienten" definieren, uns damit ausnutzen lassen und schlechte Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen.

Wann wir immer noch meinen, daß unsere Betroffenheit den Klienten etwas nützt, dann steckt darin auch ein Stück Selbstrechtfertigung, ein Stück weit der Versuch, die eigene Arbeit mit Sinn auszustatten und sicher ein Stück Selbstüberschätzung. Das alles ist verstehbar, bleibt aber objektiv gesprochen Ideologie. Realität ist eher, daß die den Betroffenen auch durch uns aufgezwungenen Dienstleistungen sie in Abhängigkeiten bringen, sie an Selbständigkeit und Selbstorganisation hindern.

Der grundlegende Irrtum des gesamten Artikels, daß primär die eigene Arbeit einen Gebrauchswert für den Klienten habe, findet seinen theoretischen Ausdruck in der Konstatierung einer "widersprüchlichen Verknüpfung der bereits in sich gebrochenen, gebrauchswertbezogenen Bestimmung unserer Tätigkeit mit ihrer objektiven Funktion im Verwertungszusammenhang des Kapitals...". Die Gebrauchswertbezogenheit gehört substantiell zur Funktion. Diese Funktion ist ja, die destruktiven Folgen des Produktionsprozesses für die lebendige Arbeit, auf die dort keine Rücksicht genommen wird, nachträglich zu kompensieren. In die Funktion eingehen muß daher die Rücksicht auf die Tatsache, daß an der Ware Arbeitskraft eben ein ganzer lebendiger Mensch hängt. Was aber ist für diesen der Gebrauchswert der sozialarbeiterischen Tätigkeit? Doch lediglich der, daß seine Arbeitskraft für den Verwertungsprozeß gebrauchsfähig erhalten wird, oder, wenn seine Arbeitskraft nicht gefragt ist, er soweit unterhalten wird, daß er eben überlebt. Aber das ist in diesem Zusammenhang nicht unser Problem gewesen, sondern vielmehr dies: Wie entscheidet sich der Sozialarbeiter als Verkäufer von Arbeitskraft und als politisch-pädagogisch-Engagierter, wenn seine Lohnarbeiterinteressen in Konflikt mit "Klienteninteressen" geraten? Ohne wenn und aber soll hier verteten werden, daß das eigene Interesse an Arbeitskrafterhaltung Priorität hat. Daß dies keine Gleichgültigkeit gegenüber den Betroffenen bedeutet, folgt schon daraus, daß unser eigenes Interesse an politischer Identität uns zu einem qualitativ anderen Verhalten ihnen gegenüber veranlaßt. Dies ist etwas prinzipiell anderes, als wenn wir unsere Arbeit über den Gebrauchswert für die Betroffenen definieren. Wenn von ihrer Seite Anforderungen an uns gestellt werden, müssen wir uns entsprechend unserer Einschätzung der Situation dazu verhalten, dann aber ohne die romantisierende Attitüde,"...an einer unmittelbaren solidarischen Form von Zwischenmenschlichkeit" (S.57) festhalten zu wollen. Wie soll das gehen? Es ist doch wohl eher so, daß die Fähigkeit zur Identifikation mit fremden Leiden bei uns allen gering ist. Als "handlungsorientierend " nun zu empfehlen, gleichsam in einem subjektiven Akt die Allgemeinheit der bürgerlichen Kälte aufzuheben, und dies innerhalb eines institutionell reglementierten Verhältnisses, wie es die Sozialarbeit darstellt, kann nicht angehen. Wer das auch nur halbwegs ernsthaft versuchte, wäre mit seinen psychischen Kräften bald am Ende.

Genau diese Zumutung haben wir an der bürgerlichen Sozialarbeitsideologie mit ihrem menschelnden Pathos jahrelang kritisiert; wir können sie, auch wenn sie auf einer ganz anderen Ebene,mit ganz anderem Interesse vorgetragen wird, nicht akzeptieren.



Timm Kunstreich, Hamburg

LOS KÜNFTIGER SOZIALARBEITER = ARBEITSLOS? – FRAGEN ZUR "BERUFSPROGNOSTIK" –

VORBEMERKUNG UND AUFFORDERUNG

In diesem Artikel geht es nicht darum, Antworten auf Probleme der Tätigkeitsfeldentwicklung zu finden, sondern darum, erst einmal Fragen zu stellen. Diese Fragen richten sich an alle Interessierten und sind zugleich als Aufforderung zu verstehen, gemeinsam an möglichen Antworten zu arbeiten. Mit einer solchen gemeinsam und öffentlich geführten Diskussion können sich mehrere Ziele verbinden:

1. Kritik der bürgerlichen Prognoseforschung.
Seit ein paar Jahren wird mit enormem finanziellen Aufwand versucht, die Prognosefähigkeit und damit die direkte staatliche Verwertbarkeit sozialwissenschaftlicher Daten zu verbessern, bzw. eine solche erst zu erreichen (z.B. Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Forschungsprogramm "Soziale Indikatoren", Länderentwicklungsprogramme usw.) Als Materialisten dürfen wir uns nicht nur auf Ideologiekritik beschränken, sondern müssen aufzeigen, wie die grundlegende Krisenhaftigkeit der kapitalistischen Produktionsform die Aussagefähigkeit solcher "Daten" begrenzt, ja, auf den Kopf stellt.

2. Unterstützung sozialer Kämpfe mit Gegeninformationen.
Ein Ziel bürgerlicher Prognoseforschung ist es, Entscheidungen des kapitalistischen Staates zu legitimieren und damit die Betroffenen zu entmündigen, da nun ja alles "wissenschaftlich" erwiesen sei. Bestes Beispiel: Die Gutachten der "Fünf Weisen", die seit einigen Jahren de facto Lohnleitlinien festlegen. Wie wirksam aber Gegeninformationen sein können, zeigt auf der anderen Seite die Bürgerinitiativenbewegung gegen die Kernkraftwerke.
Zu einer Zeit, in der eine ganze Generation vom Produktionsprozeß "abgekoppelt" wird, das "soziale Netz" immer mehr Maschen verliert und das Ausbildungssystem immer stärker den Charakter einer Arbeitslosen-Lenkung bekommt (wer z.B. studiert, gilt nicht als arbeitslos) ist es notwendig, daß die Betroffenen selbst Material in der Hand haben, das in begrenztem Maße gegen Resignation schützt und die Mystifikationen der individuellen, flexiblen, mobilen etc. Arbeitskraft durchbricht.Denn Mystifizierung gesellschaftlicher Prozesse ist eine wirksame Waffe der Reaktion: Wer daran glaubt, durch individuelle Anpassung werde er es schon schaffen, dessen Widerstandskraft ist gebrochen, bevor er noch mit der kapitalistischen Wirklichkeit ganz konfrontiert wird.Wer als Sozialarbeiter "nur" moralisch argumentiert ("Hier muß was getan werden; da muß der Staat doch etwas machen"), reibt sich vielleicht in Überstunden auf, wo es sinnvoller wäre, in kollektiven Aktionen die gesellschaftlichen Widersprüche voranzutreiben.

3. Ein Projekt für ein Sozialistisches Forschungsinstitut

In der Auswertung des Anti-Repressions-Kongresses schlägt der Arbeitsausschuß des SB vor, langfristig den Aufbau eines Sozialistischen Forschungsinstituts anzustreben. Als mögliche Schritte dazu werden "erste kleine Projekte" genannt (1). Aus diesem Vorschlag könnte sich ein derartiges Projekt entwickeln. Da sich die Beschäftigung mit Prognoseproblemen nur arbeitsfeldübergreifend durchführen läßt, ist hier zugleich ein Punkt, inhaltlich über die "Grenzen" der Arbeitsfelder hinweg zusammenzuarbeiten: Die Problematik der Entwicklung der Tätigkeitsfelder der Sozialarbeiter trifft den Lehrer und "Gesundheitsarbeiter" in gleicher Weise. Um die Problematik materialistisch zu untersuchen, müssen auch die bornierten Grenzen der Einteilung wissenschaftlicher Disziplinen durchbrochen werden, so daß hier auch ein Ansatz wäre für ein Arbeitsfeld "Wissenschaft" im SB.

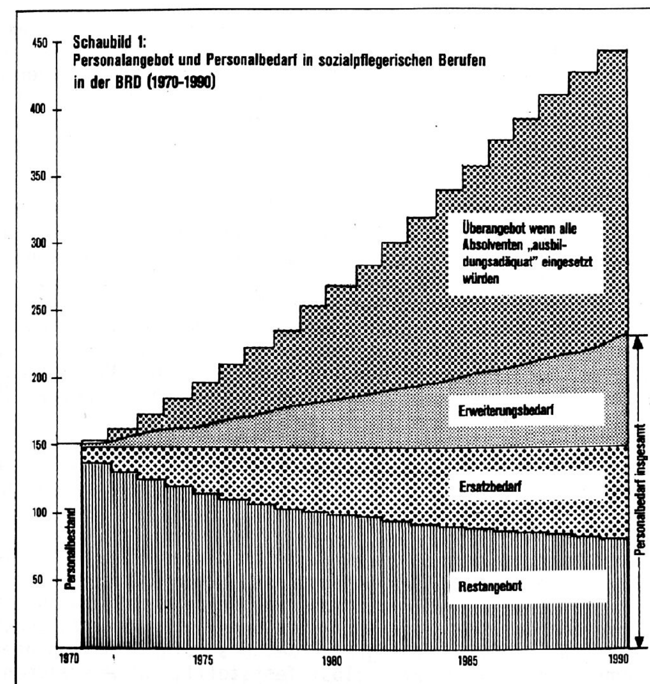
EIN BEISPIEL BÜRGERLICHER PROGNOSEFORSCHUNG

Das "Sozialmagazin" veröffentlichte in Heft 1, 1977, S. 50-52, einen Aufsatz von U. Frenzel, der ein Teilergebnis einer umfangreichen Untersuchung über die Entwicklung von 60 Berufsgruppen und 34 Wirtschaftsektoren darstellt. Auftraggeber war die Bundesanstalt für Arbeit, durchgeführt wurde die Untersuchung vom Batelle-Institut in Frankfurt. Der Artikel befaßt sich unter dem Titel: "Noch mehr Arbeitslose" mit den "Sozialpflegerischen Berufen" und kommt zu folgenden Ergebnissen:

1970 hatten knapp 155000 Erwerbstätige einen derartigen Beruf - was nicht bedeutet, daß sie in ihm auch arbeiteten. Im Gegenteil, ca. 60 % der so Ausgebildeten arbeiten in anderen Tätigkeiten (vor allem in kaufmännischen). Von diesen 155 000 waren
- 50 % Kindergärtnerinnen und -pflegerinnen (97 % Frauen)
- 26 % Sozialarbeiter, -pfleger (83 % Frauen)
- 21 % Sozialpädagogen, Heimleiter (66 % Frauen)
- 3 % Arbeits- und Berufsberater (40 % Frauen)

Da es für den "Dienstleistungsbereich" keine Produktions- und Produktivitätsvorausschätzungen gibt, geht die Modellrechnung von Dichteziffern aus, d.h. es werden die Erwerbstätigen mit sozialpflegerischen Berufen auf 1000 Einwohner bezogen. Dieses Verhältnis wird "Versorgungsgrad" genannt, was offenkundig Unsinn ist, wenn 60 % gar nicht in ihrem Beruf arbeiten.
Trotzdem wird davon ausgegangen, und es läßt sich folgende, eindrucksvolle Entwicklung zeigen (sozialpflegerische Berufe pro 1000 Einwohner):
1950: 1,2
1961: 1,8
197o: 2,5
1980: 3.0 - 3,2
1990: 3,7 - 3,9
Die Schätzung beruht auf einer "abgeschwächten Gesamtentwicklung". Darf's nicht noch etwas weniger sein - die Finanzminister müssen ja sparen? Oder darf's etwas mehr sein? Die bürgerliche Gesellschaft muß doch vor den Folgen ihrer eigenen Produktionsweise geschützt

werden? Wie dem auch sei: die etwas wackelige Linie im Schaubild signalisiert Unsicherheit.



Nun aber zur Modellrechnung selbst:
Bis 1990 werden etwa 47 % ausscheiden (= 72 600 Pers.).
Das ergibt den Ersatzbedarf. Bei der unterstellten Entwicklung der Dichteziffer werden weitere 79 500 Pers. benötigt. Das ist der Erweiterungsbedarf. Das ergibt einen "Anspruch an das Bildungswesen" von 152 100 Ausgebildeten (Ersatzbedarf plus Erweiterungsbedarf).

Was aber tut das Bildungswesen? Es schafft "Berge".

Zeitraum	Absolventen (in 1000) an:			
	Berufsfachschulen	Fachschulen	Fachhochschulen/Hochschulen	insgesamt
1971-75	38,7	48,0	4,9	91,6
1976-80	48,2	57,5	12,9	118,6
1981-85	55,5	73,9	21,0	150,4
1986-90	44,9	87,0	25,5	157,4
1971-90	**187,3**	**266,4**	**64,3**	**518,0**

Und dabei kommt folgendes heraus:
"Von 1971 bis 1990 werden voraussichtlich fast 520 000 Personen einen sozialpflegerischen Beruf erlernen(Output des Bildungssystems). Von diesen Personen werden etwa 160 000 keinen Arbeitsplatz auf Dauer suchen, so daß auch bei ausbildungsberechtigtem Einsatz nur für etwa 360 000 Absolventen Arbeitsplätze zusätzlich verfügbar sein müssen. Bei den Absolventen, die keine Tätigkeit auf Dauer anstreben, handelt es sich im wesentlichen um Frauen, die nur phasenweise erwerbstätig sein werden, sowie um Personen, die zeitweise ins Bildungssystem zurückkehren.

Bei 'ausbildungsadäquatem' Einsatz steht einem voraussichtlichen Neuangebot von etwa 360 000 Erwerbspersonen mit sozialpflegerischen Berufen im Zeitraum 1971-1990 nur Personalneubedarf von etwa 152 000 Personen gegenüber (Schaubild). Bei den errechneten Bedarfswerten würde das bedeuten, daß - theoretisch - fast 60 % der Absolventen keine Anstellung im erlernten Beruf erhalten können. 'Ausbildungsadäquater' Einsatz bedeutet, daß alle Ausgebildeten den erlernten Beruf auf Dauer ausüben. Die Beobachtung der Entwicklung in der Vergangenheit zeigt, daß dies in der hier angesprochenen Berufsgruppe nur für etwa 40 % der Ausgebildeten gilt, während 60 % andere Tätigkeiten (-) angenommen haben. Das bedeutet, daß 60 % der Personen, die in der Vergangenheit einen sozialpflegerischen Beruf erlernt haben, gegenwärtig in einem anderen Beruf tätig sind, in dem sie ihre berufliche Erstqualifikation vermutlich nur teilweise oder gar nicht verwenden können". (3)

Was passiert aber, wenn die Frauen (zumeist schlecht ausgebildete und unterbezahlte Kinderpflegerinnen und - gärtnerinnen) nicht an den Herd wollen oder keinen Platz mehr als Schreibkraft im automatisierten Büro finden? Oder wenn (was sich immer stärker abzeichnet) immer weniger Sozialpädagogen (grad.) weiterstudieren wollen oder können, wenn also, wie Frenzel selbst feststellt, das Ausweichen in andere Tätigkeiten immer unmöglicher wird? Dann wird's schlimm. Dann drohen uns nach dieser Rechnung über 200 000 arbeitslose "Sozialpfleger" bis 1990. Da sich ähnliche Rechnungen für fast alle anderen Berufe aufmachen lassen, müßten bis 1990 2 000 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, wenn eine steigende strukturelle Arbeitslosigkeit vermieden werden soll.
Dem erschreckten Leser sei zur Beruhigung gesagt, daß es auch ganz gegenteilige Prognosen gibt, die von einem ungedeckten Bedarf bis in die 90iger Jahre sprechen (4).

VIELE FRAGEN UND EIN GEGENMODELL

Sicher hat Frenzel recht, wenn er davon ausgeht, daß die Berechnung der Entwicklung von Dienstleistungen nicht auf "Produktions- und Produktivitätsvorausschätzungen" basieren kann. Wie schon angedeutet, zeugen aber die zugrundegelegten "Dichteziffern" nicht nur von der Abwesenheit jeglicher Theorie, sondern sind einfach untauglich.

FRAGE: Ist es überhaupt sinnvoll, von Berufsabschlüssen auszugehen, wenn 60 % aus einer bunt zusammengewürfelten Berufskategorie nicht im erlernten Beruf arbeiten? Hier interessieren doch vielmehr die

Gründe, weshalb ein so hoher Prozentsatz nicht dort arbeitet, wo er wahrscheinlich doch mal arbeiten wollte?

Sind im Bereich der produktiven Lohnarbeiter und der Lohnarbeiter in der Kapitalzirkulation solche Fragen mit der Monopolisierung des Kapitals, der Schwankungen der Kapitalflüsse, der Rationalisierung und Automatisierung und der damit erzwungenen "Mobilität" und "Flexibilität" der Lohnarbeiter zu beantworten, so ist bei einer entsprechenden Untersuchung von Bewegungen von Lohnarbeitern im Reproduktionsbereich von den Interventionsformen der kapitalistischen Staatsapparaturen und davon abhängiger Administrationen (z.B. "Freie Träger") auszugehen.

FRAGE: Wie wirken sich veränderte Interventionsformen des Staatsapparates auf die dort tätigen Lohnarbeiter aus? Wo werden Arbeitsplätze reduziert (Rationalisierung, Privatisierung), wo werden neue Arbeitsplätze notwendig (Planung/Organisatoren der Rationalisierung, Reform des Gesundheitswesens)?

Der heute erreichte Stand kapitalistischer Produktion ist u.a. dadurch gekennzeichnet, daß "der auf Sicherung der Reproduktionsbedingungen des Gesamtkapitals gerichtete staatliche Aktivitätsbereich erheblich ausgedehnt wird. Seine entscheidende politische Dimension erhält dieser Zusammenhang dadurch, daß mit fortschreitender Durchsetzung des Kapitalverhältnisses und der Subsumtion immer weiterer gesellschaftlicher Produktionssphären unter das Kapital das politische Gewicht der in ihren Lebensverhältnissen nicht unmittelbar vom Gang des Akkumulationsprozesses abhängigen Schichten abnimmt. Die Sicherung der politischen Herrschaft der Bourgeoisie wird angesichts dieses sich objektiv verschärfenden Gegensatzes von 'Lohnarbeit' und 'Kapital' immer mehr von einem störungsfreien Verlauf des Akkumulationsprozesses abhängig." (5) Dieses Ineinanderfließen von ökonomischer und politischer Krise erfordert eine qualitativ verbesserte Form von Interventionen. (6)

Das Neue dieser Interventionen beschreibt OFFE - implizit selbstkritisch gegen seine früheren Ausführungen - wie folgt: "Einigermaßen schematisierend kann man also einen 'neuen' Typus von Gesellschaftspolitik identifizieren, der zum Ziel hat, die 'Tauschbarkeit' der Produktionsfaktoren (wieder) herzustellen und dauerhaft zu sichern, während es dem 'alten' Typus von Sozialpolitik darum geht, gerade die 'Nicht-Tauschbarkeit' von Arbeit und Kapital von Fall zu Fall beschützend und absichernd zu kompensieren." (7)

Die Organisationsmittel, d.h. die rechtlichen Rahmenbedingungen, Vorschriften, politischen Durchsetzungsstrategien usw. (8), mit denen dieser "neue" Typus von Gesellschaftspolitik realisiert wird, müssen dabei drei Funktionen erfüllen:

a) Sie müssen die Bedingungen der "Tauschbarkeit" ständig verwertungskonform reorganisieren und weiterentwickeln (subsidiäre Funktion).
b) Sie müssen die zerstörerischen Wirkungen der "Tauschbarkeit" soweit neutralisieren, daß von ihnen keine Gefährdung des Gesamtsystems ausgeht (kompensatorische Funktion).
c) Sie müssen so gestaltet sein, daß die Massenloyalität erhalten

bleibt, d.h. daß sich die überwiegende Mehrheit der Gesellschaft mit den Bedingungen und Ideologien der "Tauschbarkeit" identifizieren kann (Individualismus, formale Gleichheit, ...); d.h. zugleich aber auch, daß das Monopol des Staates, solche Organisationsmittel bereitzustellen, nicht in Frage gestellt wird - oder "positiv": das Systemalternativen unterdrückt werden (legitimatorische Funktion).

Diese Funktionen sind selten "gleichverteilt", meistens überwiegt bei einer Art von Organisationsmittel eine Funktion.

Ein Ansatz, Sozialarbeit als Teilelement einer derartig als neuen "Typus" von Gesellschaftspolitik verstandenen Sozialpolitik zu interpretieren, liegt mit dem "Jahrbuch für Sozialarbeit 1976" vor (zitiert als: Jahrbuch) (9). An zwei Beispielen untersuchen dessen Autoren diese Entwicklung im Bereich der Sozialarbeit. Für den Bereich der Vorschulerziehung werden exemplarisch die Vorgänge um das Projekt "Kita 3000" analysiert, und es wird folgender Schluß gezogen:
"Öffentliche Vorschulerziehung verliert ... ihren 'sozialindikativen' Charakter und wird tendenziell zur Durchschnittserziehung für Kinder, ganz wie es heute schon bei der Schulbildung der Fall ist."
Für die Änderungen im Bereich der Fürsorgeerziehung wird exemplarisch das "Georg-von-Rauch-Haus" (10) herangezogen und festgestellt:
"Auch im Bereich der Jugendhilfe gibt es eine deutliche Tendenz, nicht mehr nur Randgruppen, sondern alle Jugendlichen öffentlichen Erziehungsmaßnahmen zu unterziehen." (11)

Facit aus beiden Untersuchungen:
"Die Familie kann also ihre bisherige Erziehungsfunktion nicht mehr 'naturwüchsig' leisten. Sie wird selbst zum Gegenstand öffentlicher Sozialisation." Das bedeutet: "Aufgaben im Bereich der Reproduktion der Arbeitskraft, die bislang privat geleistet wurden, werden fortschreitend verstaatlicht."(12)Entsprechend dieser Tendenz habe Sozialarbeit ihre "Lückenbüßerfunktion" und ihre Festschreibung auf "Randgruppen" historisch hinter sich gelassen (Überwiegen der kompensatorischen Funktion). Vielmehr übernimmt sie in immer stärkerem Maße aktive Sozialisationsaufgaben "auch und gerade für die bislang familial sozialisierte Durchschnittsarbeitskraft" (Überwiegen der subsidiären Funktion). (13)

Mit dieser Schlußfolgerung wird allerdings ein Gegensatz zwischen kompensatorischer und subsidiärer Funktion konstruiert, der so nicht haltbar ist. (14) Zu untersuchen ist vielmehr, wie durch das Anwachsen von Tätigkeitsfeldern mit stärkerer subsidiärer Funktion zugleich die Zugangsmöglichkeiten zu solchen Arbeitsfeldern der Sozialarbeit erweitert wird, bei denen die kompensatorische Funktion überwiegt und wie dadurch die Gruppe staatlich verordneter "Randgruppen" erhöht wird (= Effektivierung der sozialen Kontrolle insgesamt). Weiter birgt die zu einseitige Reduktion auf die Funktionsverschiebungen von der Familie zu staatlichen Sozialisationsleistungen die Gefahr in sich, den herrschaftsbezogenen Charakter von Sozialarbeit (legitimatorische Funktion) zugunsten eines scheinbar funktionalen Systemerhalts zu vernachlässigen. In ihren theoretischen Ausführungen vernachlässigen die Autoren des Jahrbuches diese Dimension, obwohl sie sie in den Beispielen deutlich herausarbeiten.

Anhand von vier, für die Tauschbarkeit der besonderen Ware Arbeitskraft zentralen Bereiche soll im weiteren versucht werden, die genannten drei Funktionen aufeinander zu beziehen, um so Anhalte für die Weiterentwicklung der Tätigkeitsfelder der Sozialarbeit zu gewinnen.

Bereich: Qualifikation/Sozialisation

Zwar gelten für Herstellung und Erhaltung der Qualifikationsstruktur und der dominanten Charakterstrukturen im Schwerpunkt je verschiedene Organisationsmittel, zugleich enthält jede Qualifikation aber auch Aspekte der Sozialisation - und umgekehrt. Dieser Bereich ist grundlegend für die aktuelle und potentielle Verwertung der Arbeitskraft. In jeder Biographie ist die Art der Qualifikation die "unabhängige Variable", von der die individuellen Reproduktionsmöglichkeiten abhängig sind.

Besteht die subsidiäre Funktion dieses Bereiches insgesamt in der Ausbildung und Qualifikation der Arbeitskraft, so liegt die kompensatorische Funktion in der systemkonformen Selektion der Arbeitskräfte durch die Hierarchien des Ausbildungssystems. Daß beide Funktionen in Widerspruch zueinander stehen können und wie sie es tun, hat Offe beispielhaft in seiner Analyse der Berufsbildungsreform gezeigt. Die legitimatorische Funktion dieses Bereiches liegt darin, solche Konflikte in einer Weise latent zu halten, die es der überwiegenden Mehrzahl der Bevölkerung erlaubt, sich mit der Verteilung der Qualifikationschancen zu identifizieren (z.B. Leistungs-, Aufstiegsideologien, aber auch Ideologien über Chancengleichheit) - was selbst schon wieder eine Sozialisationsleistung ist. (15)

In diesem Bereich liegen insofern alle Tätigkeitsfelder der Sozialarbeit als jede ihrer Maßnahmen Sozialisations- oder (De-)Qualifikationsfolgen hat.

Tätigkeitsfelder im engeren Sinne sind:
- Kindergarten/Vorschulerziehung
- Schulsozialpädagogik/Kinderhort
- "Jugendpflege"
- Erziehungsberatung/Elternschulen
- Jugendzentren
- Teilbereiche der Jugend- und Familienfürsorge (z.B. formlose erzieherische Betreuung/Pflegschaften)
- ...(vom Leser zu ergänzen/zu kritisieren)

Tendenz A: Reduktion von Arbeitsplätzen

• z.B. Kindergärten: Entgegen der im Jahrbuch beschriebenen Tendenz gewinnt die Kindergartenerziehung (insgesamt überwiegend subsidiäre Funktion) wieder ihren nur scheinbar/vorübergehend verlorengegangenen "sozial-indikativen" Charakter: Durch Bestimmung der Aufnahmegründe, wie: Mutter muß arbeiten, von der FaFü festgestellte Erziehungsprobleme, werden nur bestimmte Bevölkerungsgruppen "bevorzugt". Darüberhinaus führt die Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Gruppen und die Streichung/Nichtbesetzung offener Stellen zumindest

zu einem Stillstand der Beschäftigten, z.T. sogar zum Abbau (Beispiel: Hamburger Kindertagesheime).

FRAGE: Was sind die zugrunde liegenden Prozesse? Werden keine Frauen mehr in der Produktion gebraucht? Statt "Chancengleichheit" wieder "Leistungsgedanken"?

● z.B. Vorschulerziehung: "Einfrieren" auf dem bisherigen Stand und Verdrängungswettbewerb mit arbeitslosen Lehrern führt ebenfalls zumindest zu Stillstand der Beschäftigtenzahlen.

● z.B. Gesamtschulen/Ganztagsschulen: drohen der "Tendenzwende" zum Opfer zu fallen.

Tendenz B: Zunahme von Arbeitsplätzen

● z.B. "Jugendpflege": Auf die durch massenhafte Jugendarbeitslosigkeit verursachten Probleme wird im günstigsten Fall durch personelle Verstärkung im Bereich "Schule", aber auch der Jugendhäuser usw. reagiert - aber auch eine Verstärkung der Polizei kommt (eher?) in Betracht (z.B. "Jugendpolizisten")

● z.B. Erziehungsberatungsstellen/Schulsozialpädagogik: Die Erhöhung der als "verhaltensauffällig" definierten Schüler macht eine Personalverstärkung in diesem Bereich möglich. Nur mit Repression und wiederentdecktem "Leistungsgedanken" geht es zumindest unter den vorherrschenden Legitimationsmustern nicht.

Bereich: Wohnen (Wohngebiet, Verkehrsbedingungen)

In der ersten Aufbauphase nach dem Krieg stand die kompensatorische Funktion des Wohnungsbaus ganz im Vordergrund: Aufbau der zerstörten Wohnungen und Eingliederung der Vertriebenen. Auf ihr basierte zugleich die legitimatorische Funktion ("Sozialer Wohnungsbau"). Die subsidiäre Funktion lag vor allem im Aufbau einer autogerechten Verkehrsinfrastruktur, damit die Waren besser zum "Markt" kommen konnten (Arbeitskräfte und andere Waren). In dem Maße, wie die Auswirkungen dieser Politik: Zerstörung der Städte, Neubau-Slums, Zerstörung der Umwelt, hohe Mieten deutlicher wurden, mußten neue Organisationsmittel gefunden werden, die die daraus resultierenden Konflikte regulierten. So sieht z.B. das neue Städtebauförderungsgesetz erstmals die "Beteiligung der Bürger" an Planungsprozessen vor, vor allem aber wurde die Planungsautorität der Staatsapparate erweitert, damit die konfligierenden Funktionen besser, d.h. hier: vor allem vorausschauender reguliert werden können (16). Für die Sozialarbeit haben sich damit überhaupt neue Arbeitsfelder ergeben: Sozialplanung (mit überwiegend legitimatorischer Funktion) und Gemeinwesenarbeit (überwiegend: subsidiär). Quantitativ wichtiger (und auch erweitert) aber ist die "traditionelle" Obdachlosenarbeit (überwiegend: kompensatorisch).

Tendenz A: Reduktion von Arbeitsplätzen

● z.B. Gemeinwesenarbeit: Gab es in der Phase der Modelleuphorie

eine ganze Reihe staatlicher und freier Träger, die Gemeinwesenprojekte selbst durchführten oder doch wenigstens unterstützten, so fällt dieser Bereich als eigener Arbeitsplatz heute fast aus: Gemeinwesenarbeit wird von allen möglichen Stellen so nebenbei gemacht - meist auch nur proklamatorisch.

● z.B. Obdachlosenarbeit: Durch Erhöhung der Fallzahl für den einzelnen Sozialarbeiter läßt sich das Problem zunächst bewältigen.

Tendenz B: Zunahme von Arbeitsplätzen

● z.B. Sozialplanung: Hier ist durchaus Stellenzuwachs zu erwarten. Allerdings ist dieser Bereich quantitativ nicht sehr bedeutend. Darüber hinaus besteht bei staatlichen Auftraggebern die Tendenz, keine eigene Planung zu betreiben, sondern z.T. kommerzielle Unternehmen damit zu beauftragen.

● z.B. Obdachlosenarbeit: Langfristig ist bei steigenden Mieten und sinkendem Realeinkommen auch mit einer Erhöhung der Beschäftigten in diesem Bereich zu rechnen (vielleicht ergibt sich hier ein "lohnender" Einsatz von Sozialassistenten).

Bereich: Soziale Sicherung

Die Organisationsmittel der Sozialen Sicherung (von der Sozialversicherung über die Gesundheitspolitik bis zur Familienpolitik) kompensieren weitgehend die Risiken, die mit dem Verlust der Fähigkeit, seine Arbeitskraft zu tauschen, einhergehen (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter, Kinder-haben, Kind-sein). Sie wirken subsidiär, wenn sie die Tauschfähigkeit wieder herstellen. Gerade die Tatsache, daß viele Errungenschaften der Sozialen Sicherung Erfolge der Arbeiterbewegung (Parteien und Gewerkschaften) sind, erhöht zugleich den legitimatorischen Wert ("Sozialstaats-Illusion"). (17)

Lag in diesem Bereich früher ein zentrales Tätigkeitsfeld der Sozialarbeit (Fürsorge, Wohlfahrtspflege, Armenpflege), als die Sozialarbeiter noch direkt an der Verteilung materieller Hilfen beteiligt waren, so sind mit zunehmendem Ausbau des "Netzes der Sozialen Sicherung" neue Tätigkeitsfelder hinzugekommen (z.B. Rehabilitations-Berater) und alte weiter ausgebaut worden - sowohl quantitativ als auch qualitativ (Jugend- und Familienfürsorge, Altenhilfe). Galt dieser Bereich lange als das Paradepferd sozialer Befriedung, so ist in den letzten Jahren durch die Folgen intensivster Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft die schlechte und teure Gesundheitsversorgung immer stärker in den Bereich staatlicher "Reformmaßnahmen" gerückt. In diesem Zusammenhang wurden (und werden) vor allem Tätigkeitsfelder mit eher subsidiärer Funktion erweitert und aufgewertet (z.B. Nachsorgeeinrichtungen). Verwandte Tätigkeitsfelder auf hohem qualifikatorischen Niveau sind vor allem Drogentherapie und die Ansätze zur Gemeindepsychiatrie. Eine zunehmende Rolle für die legitimatorische Funktion spielt - nicht nur in diesem Bereich - die Ausweitung des Krankheitsbegriffs auf Bereiche, die früher als kriminell oder einfach als abweichend galten.

Problem: Mit zunehmender Verschärfung der Widersprüche in diesem Bereich (Renten, Sozialversicherung usw.) kann hier durchaus eine zentrale Legitimationskrise entstehen.

Tendenz A: Reduktion von Arbeitsplätzen

- z.B. Jugend- und Familienfürsorge: Durch Erhöhung der Fallzahlen und Rationalisierung ist hier durchaus mit einem (zeitweise) Stillstand der Arbeitsplätze zu rechnen.

- z.B. Pflegepersonal: Durch Rationalisierung (z.B. kurze Verweildauer/Senkung der Bettenzahl) verringert sich das Pflegepersonal.

- z.B. Reha-Berater/Berater im Arbeitsbereich: Durch Einschränkung der "Anspruchsberechtigten" auf dem Verordnungswege kann auch hier bei objektiv höherem Bedarf die Beschäftigtenzahl gleichbleiben.

- z.B. Drogentherapie: Mit Abbau der Modelle und Integration der Drogenabhängigen in den "Normalvollzug" werden Arbeitsplätze vernichtet.

Tendenz B: Zunahme der Arbeitsplätze

- z.B. Psychiatrie: Werden die in der Psychiatrie-Enquete vorgeschlagenen minimalen Reformen durchgeführt, so ist hier sogar mit einer erheblichen Steigerung/Neuschaffung von Arbeitsplätzen zu rechnen, vor allem in Vor- und Nachsorgeeinrichtungen.

- z.B. ... obengenannte Tätigkeitsfelder: Trotz Ausnutzung aller Rationalisierungsmöglichkeiten können die objektiven Probleme so groß werden, daß auch hier eine Stellenerweiterung erfolgt.

Bereich: Soziale Kontrolle

Dieser Bereich ist zunächst ein allgemeiner, da soziale Kontrolle auch in den anderen Bereichen ausgeübt wird. So läßt sich auch jedes Tätigkeitsfeld der Sozialarbeit diesem Bereich zuordnen. Will man jedoch die Tatsache der sozialen Kontrolle nicht interaktionistisch zu einem überall vorfindbaren Phänomen auflösen, sondern als historisch formbestimmte verstehen, dann ist es gerechtfertigt, bestimmte "Teile" der sozialen Kontrolle als eigenen Bereich hervorzuheben. Gemeint sind hiermit die Staatsapparate: Militär, Justiz, Polizei, aber auch: Allgemeine Verwaltungen. Sicherlich wirken auch diese Teile kompensatorisch und subsidiär, ihre zentrale Funktion ist aber die der Legitimation, d.h. die der Aufrechterhaltung der Massenloyalität. Die Mittel, die dazu verwandt werden, können repressiv sein. Tatsächlich sind sie es aber meistens nur potentiell, denn die Wirkung der bürgerlichen Rechtsform beruht ja gerade darauf, "den Schein der Gleichstellung aller Mitglieder der Gesellschaft durch eine universelle, die Klassengrenzen nicht berücksichtigende Geltung von Rechtsnormen" zu erzeugen. (18) Durch die Sicherung der zentralen Rechtsinstitute wie Privateigentum, Vertragsfreiheit und Rechtsstaatsprinzip, wird deren "Charakter als Privilegierung herrschender Klassen nicht unmittelbar preisgegeben, (sondern damit wird

in erster Linie) eine Sphäre des 'freien Wirtschaftens' abgesichert und erhalten, die nunmehr die wesentlichen Vermittlungen des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozesses leisten soll". (19)

Auch bei den Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit in diesem Bereich überwiegt die legitimatorische Funktion: vor allem bei der Arbeit in totalen Institutionen (Gefängnisse, Heime). Nicht zuletzt deshalb, weil der "Abschreckungscharakter" dieser Einrichtungen kaum nachweisbar ist und weil sie im Sinne der Erhaltung der Tauschbarkeit der Ware Arbeitskraft äußerst dysfunktional sind, gehen Reformvorhaben dahin, wenigstens diese wiederherzustellen (Resozialisierung) bzw. überhaupt zu gewährleisten (reformierte Heimerziehung). Gerade für solche Reformvorhaben werden mehr und besser ausgebildete Sozialarbeiter gebraucht.

Tendenz:

Sind auch hier insgesamt "Rationalisierungsgewinne" möglich, so ist doch die ganze Tendenz eher auf Zuwachs ausgerichtet - allerdings weniger für Sozialarbeiter. Es sei denn, sie wechselten den Beruf und gingen in den krisensicheren Bereich der "Inneren Sicherheit".

"AUSBLICK"

Diese Aufzählung von Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Deutlich werden sollte vielmehr u.a., daß sich die Tätigkeitsfelder mit stärkerer subsidiärer Funktion erweitert haben und daß diese Tendenz anhält. Aber auch in den Arbeitsfeldern mit überwiegender kompensatorischer Funktion ist eine deutliche Stärkung der subsidiären Funktion erkennbar, wenn man die als Professionalisierung der Sozialarbeit beschriebene Tendenz als solche Stärkung interpretiert (die qualitative Verbesserungen beinhaltet: Bemühen um "Vorbeugung", Wiedereingliederung, Betonung wissenschaftlich begründeter Handlungsstrategien, usw.). Mit dieser quantitativen Erweiterung und der verbesserten Qualität wird aber zugleich erreicht, daß dadurch größere Teile der Bevölkerung von den Maßnahmen der Sozialarbeit "betroffen" werden können. Hier deutet sich eine perfektere, "sanfte" Form von Repression an, die sich wegen ihres hohen Legitimationswertes durchaus auch quantitativ (also in Beschäftigtenzahlen) ausdrücken kann. Wir sollten uns mit diesen widersprüchlichen Entwicklungen rechtzeitig beschäftigen, damit wir mithelfen können, die Widersprüche in die richtige Richtung voranzutreiben.

ANMERKUNGEN:

(1) "links"-Sondernummer, Nr. 85, 1977, S. 10
(2) U. Frenzel, a.a.O. S. 51
(3) ders., S. 52
(4) Vergl. die sehr informativen Aufsätze von Thiersch, Otto, Weiss und Müller/Palmen zum Thema Berufssituation der Diplompädagogen, die aber z.T. auch aussagekräftig für andere Ausbildungsgänge sind; in: Neue Praxis, 3/76, S. 240-278.

Dort ist auch für diesen Bereich weiterführende Literatur angegeben.
(5) J. Hirsch, Staatsapparat und Reproduktion des Kapitals, Frankfurt/M. 1974, S. 233, Hervorhebungen von mir - T.K.
(6) Eine etwas ausführlichere Darstellung dieser Überlegungen und ihren Bezug zur Sozialarbeit habe ich im Kriminologischen Journal, 4/1976, S. 263-269, versucht. Der folgende Text ist z.T. mit diesem Aufsatz identisch.
(7) C. Offe, Berufsbildungsreform. Eine Fallstudie über Reformpolitik, Frankfurt/M. 1975, S. 43/44
(8) ders., vor allem S. 9-50
(9) F. Barabas, Th. Blanke, Ch. Sachsse, U. Stascheit, Jahrbuch der Sozialarbeit 1976, Reinbek bei Hamburg 1975
(10) Jahrbuch, S. 375
(11) Jahrbuch, S. 376, Hervorhebung im Jahrbuch
(12) Jahrbuch, S. 376
(13) Jahrbuch, S. 408-409
(14) Weitere Kritikpunkte dieser sonst hervorragenden Arbeit sind: Der "Neo-Malthusianismus", d.h. die inadäquate Interpretation des Bevölkerungsproblems und die These von der "Sozialisation zur Partizipation", der m.E. eine Überbewertung des politischen Systems zugrunde liegt.
(15) Vergl. zu diesem Bereich insgesamt: Jahrbuch, S. 392-402
(16) Vergl. Jahrbuch, S. 402-405
(17) Vergl. Jahrbuch, S. 384-392
(18) F. Werkentin, u.a., Kriminologie als Polizeiwissenschaft oder: Wie alt ist die neue Kriminologie? in: Kritische Justiz, 1972, Heft 3, S. 226/227
(19) dies., S. 226

ARBEITSLOSENINITIATIVEN–TREFFEN IN NÜRNBERG VOM 28.–30.JANUAR 1977

Nachdem eine Arbeitsloseninitiative in Nürnberg einige Monate praktische Erfahrungen gesammelt hatte, kam der Gedanke auf, in Nürnberg ein Treffen mit anderen Arbeitslosengruppen aus dem Bundesgebiet zu veranstalten. Insgesamt kamen 60 Teilnehmer, darunter u.a. Vertreter aus folgenden Selbsthilfegruppen:

Unabhängiges Jugendzentrum Glocksee

Als Vertreter der Gruppe war lediglich der Sozialarbeiter anwesend. Die Jugendlichen selbst hatten die Auseinandersetzung mit der Stadt um den Fortbestand des Zentrums für wichtiger erachtet. Das Jugendzentrum Glocksee wird von einem Verein getragen. Alle inneren Angelegenheiten werden in einem Selbstverwaltungsmodell durch die Jugendlichen bestimmt. Die Stadt zahlt einen jährlichen Zuschuß an den Trägerverein. Das Jugendzentrum ist 1972 nach einer Hausbesetzung entstanden. Die Besucherstruktur hat sich im Laufe des Betriebs wesentlich verändert. Die anfänglich stark vertretenen Schüler und Intellektuellen sind nach und nach verschwunden, an ihre Stelle traten "Rocker". Zur Erhaltung und zur Reparatur der Maschinen der Jugendlichen wurde eine Bastelwerkstatt eingerichtet. Aus dieser eingerichteten Motorradwerkstatt entstand nach und nach mit dem stärkeren Auftreten der Jugendarbeitslosigkeit der Gedanke, den Status der darin arbeitenden Jugendlichen zu verändern. Sie sollten nicht mehr ungelernte Hilfsarbeiter bleiben, sondern eine Qualifikation erhalten. Die langfristige Perspektive soll die Errichtung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte sein. Hierbei ist zu erwarten, daß die Industrie- und Handelskammer Auflagen erteilt, die nicht erfüllbar sind. Für eine Übergangszeit soll in Zusammenarbeit mit dem DGB ein breitgefächertes Kurzprogramm angeboten werden, das zwar kein Lehrstellenersatz ist, jedoch in Kurzform wesentliche Kenntnisse vermittelt.

Dortmunder Selbsthilfe (DSH)

Die DSH wurde vor einem Jahr gegründet und umfaßt momentan ca. 15 Mitglieder. Sie ist aus der Sozialistischen Selbsthilfe Köln entstanden (SSK). In der Selbsthilfe sind arbeitslose Jugendliche, die aus Heimen abgehauen sind, bzw. aus Landeskrankenhäusern und Pflegeheimen. Die Gruppe bestreitet ihren Lebensunterhalt vor allem aus Entrümpelungsaktionen. Der Kampf der Gruppe richtet sich gegen Häuserabrisse, gegen Heime und insbesonders gegen das Landeskrankenhaus.

Emmaus - Stuttgart

Am Anfang der Gruppe standen 3 Leute. Hinzugekommen sind ehemals Drogenabhängige. Momentan besteht die Gruppe aus ca. 25 Leuten. Ihr Ziel ist es, sich unabhängig zu machen von allen Institutionen

und gemeinsam zu leben. Die Gruppe unterhält sich selbst vor allem durch Entrümpelung, durch Autotransporte, durch das Herrichten und Verkaufen von Möbeln und anderen Gegenständen auf dem Flohmarkt. Momentan ist die Gruppe zu groß geworden und sucht nach neuen Räumlichkeiten.

Soziale Selbsthilfe Stuttgart (SSS)
Am Anfang stand der Gedanke von einigen Studenten der Sozialpädagogik, nach einer alternativen Sozialarbeit zu suchen. Sie gründeten einen gemeinnützigen Verein, bekamen von der Stadt durch Verhandlungen ein Haus zugewiesen. Aus Spenden an den Verein wurde ein LKW angeschafft zum Zwecke von Entrümpelungsarbeiten. Als nächstes kam der Gewerbeschein für den Flohmarkt hinzu. In das Haus wurden vor allen Dingen die aufgenommen, die auf der Straße sitzen. Insbesondere kamen ehemals Drogenabhängige, Heimgeschädigte, Knastentlassene, Leute aus psychiatrischen Kliniken. Derzeit gehören der SSS 25 Personen an zwischen 15 und 65 Jahren. Momentan gibt es eine politische Auseinandersetzung mit der Stadt. Ab 1. Januar sollen 1 550.- DM Miete an die Stadt abgeführt werden. Der SSS weigert sich, Miete zu zahlen mit dem Argument, daß seine Mitglieder Sozialhilfe ablehnen und deshalb für die Stadt Kosten sparen. Darüberhinaus formulieren sie, daß jeder Recht auf Wohnraum hat. Inzwischen ist geplant, neben Entrümpelungsarbeiten und dem Flohmarkt Werkstätten für Kerzenproduktion und Holzarbeiten zu errichten. Ziel des SSS ist es, durch gemeinsames Leben und Arbeiten alternative Verhaltensformen zu entwickeln und seinen Mitgliedern die Entwicklung eines Selbstbewußtseins zu ermöglichen. Die Soziale Selbsthilfe Stuttgart legt deshalb großen Wert auf die Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehungen in der Gruppe.

Sozialistische Selbsthilfe Köln (SSK)
Die Gruppe ist hervorgegangen aus einem von der Stadt Köln finanzierten sozialpädagogischen Projekt für Heimentlassene. Im Laufe der Entwicklung hat sich das Selbstverständnis der Gruppe jedoch entscheidend gewandelt und sie hat sich inzwischen völlig von den städtischen Unterstützungsmaßnahmen losgesagt. Die SSK hat ihre wirtschaftliche Grundlage in eigenen Firmen (z.B. Kohlenhandel, Entrümpelung u.ä.). Die SSK hat in Köln 4 Häuser, die z.Teil besetzt, z. Teil angemietet sind. Nachdem durch diese Firmen die Grundbedürfnisse der Einzelnen abgedeckt sind, hat sich im SSK ein weitergehendes politisches Selbstverständnis entwickelt. Hauptsächliches politisches Ziel ist es, dort Vorreiter eines Kampfes zu sein, wo die Unterdrückung am stärksten ist (z.B. Hausbesetzungen für andere zu machen). Die SSK umfaßt in Köln 4 autonome Gruppen. Einmal wöchentlich wird eine Ratssitzung abgehalten, in der alle für die Gesamt-SSK wichtigen Probleme beraten werden (z.B. Entscheidung über Aufnahme neuer Mitglieder). Eine auf dieser Ratssitzung festgelegte politische Maxime heißt, daß in der SSK niemand mitarbeiten kann, der einen betrügerischen oder unterdrückerischen Beruf ausübt. Dazu zählen auch von der Stadt bezahlte Sozialarbeiter.

Bielefelder Selbsthilfe (BIS)
Bei der BIS handelt es sich um einen Ableger der SSK. Sie haben deshalb auch ähnliche politische Vorstellungen und Ansätze des Kampfes. Auch die Arbeitsorganisation stimmt im wesentlichen mit der SSK und

DSH überein. In Bielefeld sind einige Aktionen gegen Heime abgelaufen. Eine der wichtigsten Aktionen war die gegen den Bunker; der Bunker ist ein Heim für alleinstehende Männer, das paramilitärisch verwaltet wird. Die Bielefelder erhielten die Chance, ein sehr grosses leerstehendes Mädchenheim anzumieten. In diesem Haus bewohnt die Gruppe zwei Etagen selber. Die übrigen Etagen werden an Obdachlose weitervermietet. Die BIS tritt dabei als Untervermieter auf. Damit ist eine Sicherheit gegeben, Leute auch wieder loszuwerden, die sich in die Gemeinschaftsordnung nicht einfügen können. Die Probleme des Zusammenwohnens werden auf einer regelmäßigen Hausversammlung geklärt. Die Bielefelder berichteten, daß die SSK, die DSH und die BIS halbjährige Treffen veranstalten, wo sie ihre Erfahrungen austauschen und gemeinsame Strategien festlegen.

Arbeitslosenselbsthilfe Frankfurt - Bonames (ASH)
Die ASH Frankfurt ist aus einer Stadtteilkneipe namens Elfmeter hervorgegangen. Durch sie bekam das Kneipenkollektiv Kontakt mit arbeitslosen Jugendlichen und deren Problemen. Es entstand der Plan, gemeinsam mit ihnen in eine Wohngemeinschaft einzuziehen, um nach dem Grundsatz gemeinsam leben, gemeinsam arbeiten, sich zu organisieren. In Zeitungen wurde annonciert, daß die Gruppe handwerkliche Arbeiten, insbesondere Tapezieren und Transporte ausführt. In dem ersten Kollektiv waren Leute aus sehr unterschiedlichen Szenen, Studenten, Arbeitslose, Lehrlinge, Schüler, Rocker. Es stellte sich im Laufe der Zeit heraus, daß sehr unterschiedliche Vorstellungen vom gemeinsamen Leben vorherrschten. Die Gruppe fiel auseinander an der Frage des gleichen Stundenlohns für alle. Nach dieser Entscheidung sind die Leute aus der Rockerszene weggeblieben. Das ursprüngliche Haus wurde zu eng. Es erfolgte eine Kündigung seitens der Stadt Frankfurt. Die Gruppe zog in eine leerstehende Fabrik um und machte dort einen Laden und verschiedene Betriebe auf. Die Kosten der Gruppe sind relativ hoch, allein die Mietkosten der Fabrik belaufen sich auf 3000.- DM. Beim Anbieten von handwerklichen Tätigkeiten ergaben sich Konflikte mit der Industrie- und Handelskammer. In der Folge verlegte sich die Gruppe hauptsächlich auf Entrümpelungsarbeiten, Umzüge, Transporte und den Verkauf von alten Gegenständen auf dem Flohmarkt. Hinzu kam die Einrichtung einer KFZ-Werkstatt. Die Gruppe versteht sich als ein alternativer Betrieb; d.h. die Form des Arbeitens ist nicht hierarchisch, sondern selbstbestimmt. Wesentlicher Punkt ist dabei, daß die eigenen Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. Aus dem Vorleben einer alternativen Betriebsorganisation erhoffen sich die Mitglieder der ASH Modellwirkung für andere Bereiche. Die Gruppe legt sehr großen Wert auf die Entwicklung stabiler zwischenmenschlicher Beziehungen. Dies geschieht vor allen Dingen dadurch, daß kollektive Bedürfnisse auch kollektiv gedeckt werden. Beispielsweise werden die Mahlzeiten gemeinsam in einem großen Gemeinschaftsraum eingenommen und die Freizeit gemeinsam gestaltet. Die Gruppe umfaßt derzeit ca. 25 Personen. Die Gruppe hat keinen sozialpädagogischen Anspruch anderen gegenüber, sondern legt Wert auf intakte Binnenstrukturen. Das bedeutet, daß nicht jeder zu jedem Zeitpunkt aufgenommen werden kann. Das Hereinnehmen von neuen Mitgliedern wird sorgfältig in der Gruppe beraten und nur wenn die Gruppe weitere Mitglieder verkraften kann, werden sie aufgenommen. Insgesamt haben die bisherigen Erfahrungen den Grundsatz vom gemeinsamen Leben und Arbeiten bestätigt.

Sozialpädagogische Sondermaßnahmen Berlin (SSB)

Der SSB besteht derzeit aus 5 selbständigen Kollektiven: das KFZ-Kollektiv; die Tischlerei und Elektrowerkstatt; das Wohnkollektiv Weißbeckerhaus; Jugendzentrum Drugstore, Baugruppe.
Ziel dieser Kollektive ist es, alternative Arbeits- und Lebensformen zu entwickeln, wobei langfristig eine Qualifizierung in Form von Ausbildung, bzw. Lehre angestrebt wird. Das Projekt ist entstanden aus einer Studentengruppe der Techn.Universität. Das Weißbeckerhaus ist ein Haus für obdachlose Jugendliche, das vom Senat zur Verfügung gestellt worden ist. Im Weißbeckerhaus selbst hat es innere Schwierigkeiten gegeben. Es gab eine sehr hohe Fluktuation. Um Gruppenfindungsprozesse voranzutreiben, wurde ein Aufnahmestop gemacht. Zur Stabilisierung der Gruppenmitglieder wurde beschlossen, daß jeder arbeiten müsse. Das immer stärker werdende Problem der Jugendarbeitslosigkeit und die Schwierigkeit,geeignete Arbeitsstätten zu finden, war dann der Grund für die Einrichtung der oben beschriebenen Kollektive. Die langfristige Zielvorstellung der Werkstätten ist, zu einem Ausbildungsbetrieb zu werden. Die Kollektive sehen sich selber nicht als eine Alternative zum Betrieb, sondern wollen einerseits eine Stabilisierung gefährdeter Jugendlicher für den Betrieb erreichen, andererseits aber auch aktive Interessenvertretung im Betrieb als weitergehendes Ziel anstreben. In allen Gruppen versuchen sie, Hauptschüler zu integrieren. Für Unqualifizierte versuchen sie, über den Senat in Zusammenarbeit mit der VHS Hauptschulabschlußkurse einzurichten. Die Kollektive entwickeln den Anspruch, sich selber zu tragen durch die Erfüllung von Aufträgen. Das Weißbeckerhaus wird noch vom Senat finanziell getragen; die Werkstätten jedoch werden selber unterhalten.

Arbeitslosenselbsthilfe Mannheim (ASM)

Die ASM ist zurückzuführen auf die Idee eines ehemaligen Rockers, der inzwischen Sozialarbeit studiert. Ursprünglich ist ein Konzept entwickelt worden, daß ein Haus in verschiedene Bereiche eingeteilt werden sollte:in den Wohnbereich, den Beratungs- und Werkstattbereich und den Freizeitbereich. Die Idee wurde realisiert mit der evangelischen Kirche als Träger. Das Haus steht seit nunmehr 2 Jahren und wird von bis zu 100 Jugendlichen besucht. Die meisten Jugendlichen kommen aus der Rockerszene. Im Laufe der Zeit sind immer wieder Zerstörungen sowohl im Freizeit- als auch im Wohnbereich vorgekommen. Das Haus war ursprünglich recht autoritär geleitet, in der letzten Zeit setzt man auf eine stärkere Miteinbeziehung der Jugendlichen. Im Zuge der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind eine Reihe von arbeitslosen Jugendlichen in das Haus hereingekommen. Sie erhalten für die Dauer eines Jahres einen Zuschuß von 400.- DM. Die Gruppen, die angeboten werden, sind: Töpferwerkstatt, Malgruppe. Auf lange Sicht ist geplant, diese Gruppen unabhängig von Zuschüssen zu machen. Die weiterhin auftretenden Reibungen zwischen Rockern und den Jugendlichen, die im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in das Haus kommen, sind noch nicht beseitigt.

Im Seminarverlauf wurden zahlreiche Unterschiede im Hinblick auf die politischen Perspektiven, die ökonomische Oberlebens- und Expansionsfähigkeit der einzelnen Ansätze, ihre Binnenstruktur und deren Bedeutung für die Stabilisierung der einzelnen Mitglieder deutlich. Ihre Einstellung zur offiziellen Sozialarbeit bildete ein gemeinsa-



mes Band. Erstaunlich blieb für alle Teilnehmer die Vielfalt und Breite der verschiedenen Ansätze, deren Bedeutung durch die Ohnmacht und Unfähigkeit der verschiedenen sozialen Institutionen - auch der Gewerkschaften -, das Problem der Jugendarbeitslosigkeit anzugehen, noch verstärkt wird.

Neben zahlreicher Kritik am Seminarablauf wurden folgende positive Aspekte des Seminars festgehalten:
- Kennenlernen von anderen Initiativgruppen
- erster Erfahrungsaustausch der Gruppen untereinander
- Überblick über den Entwicklungsstand einzelner Initiativgruppen.

An Anregungen bot das Seminar:
- besseres Kennenlernen der Arbeit der einzelnen Gruppen durch gegenseitigen Besuch und Mitarbeit bei den anderen Gruppen und
- gegenseitige Information und Hilfestellung bei aktuellen Problemen.

Die Fortsetzung des Erfahrungsaustauschs soll auf einem Kongreß organisiert werden, der im Sommer in Frankfurt stattfindet.

(Auszüge aus dem Protokoll, das vollständig in einer Sondernummer der Zeitschrift des Kreisjugendrings Nürnberg erscheinen wird.)



ADRESSEN DER ARBEITSLOSEN-SELBSTHILFEINITIATIVEN

UJZ Glocksee
Glockseestr.35, 3 Hannover

Dortmunder Selbsthilfe
Dorstfelder Hellweg 13, 46 Do

SSS Stuttgart
Mäuchhaldenstr.7, 7 Stuttgart

SSK Köln
Salierring 41, 5 Köln

Bielefelder Selbsthilfe
Teichstr. 9, 48 Bielefeld

Arbeitslosenselbsthilfe Frankfurt
Am Burghof 2o, 6 Ffm - Bonames

Sozialpädagogische Sondermaßnahmen
Tommy-Weisbecker-Haus
Wilhelmstr.9, 1 Berlin 61

ASH Mannheim
Waldhofstr.221, 68 Mannheim 1

PFINGSTKONGRESS
DER ARBEITSLOSEN-SELBSTHILFEINITIATIVEN
28. – 3o. MAI IN FRANKFURT



Die in Nürnberg begonnene Diskussion soll auf breiterer Ebene auf dem Pfingstkongreß fortgeführt werden. Die Gruppen haben Gelegenheit ihre unterschiedlichen Ansätze einzubringen, darüberhinaus soll versucht werden für alle alternativen Projekte Perspektiven zu diskutieren und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu finden.

Die Gruppen sind aufgefordert, sich an der inhaltlichen Vorbereitung zu beteiligen. Schreibt sofort an die ASH Bonames(Adr.s.oben)

Spenden f.d.Organisation: Beate Nilsson, Dresdner Bank Frankfurt
Kto.-Nr. 4.331.278 BLZ 5oo 8oo oo

Bund Demokratischer Jugend

ANGRIFF AUF DIE AUTONOMIE DER JUGENDVERBÄNDE

Mit Schreiben vom 12. Januar 1977 forderte der Senator für Familie, Jugend und Sport in Berlin den Landesverband des BDP Berlin ultimativ auf, den Leiter der Jugendbildungsstätte Kaubstraße zu entlassen, andernfalls würde dem Landesverband die Förderungswürdigkeit aberkannt. Als Begründung führt der Senator an, es lägen "Erkenntnisse" vor, die den Schluß nahelegten, der Bildungsstellenleiter sei Anhänger des KBW.

Mit dieser ultimativen Aufforderung des Berliner Senats wird ein weiterer Angriff auf die Autonomie der freien Jugendverbände gestartet. Wie bei den Angriffen auf die Naturfreundejugend im Sommer 1976 wird hier in die Entscheidungsstruktur der Jugendverbände massiv eingegriffen. Der Verdacht, daß mit Hilfe des JWG, des zukünftigen JHG und der "Perspektiven für den Bundesjugendplan" die freien Jugendverbände stärker diszipliniert und an die staatliche Jugendpolitik gebunden werden sollen, wird durch diesen Schritt erhärtet. Es handelt sich nicht nur um einen Fall von Berufsverbot, wie es im öffentlichen Dienst schon länger üblich ist, sondern darüberhinaus um den Versuch der Gleichschaltung der Jugendhilfe und der Jugendverbandsarbeiter, nicht nur gegen einen Jugendverband, sondern gegen demokratische Jugendorganisationen überhaupt. Zugleich soll ein demokratischer und fortschrittlicher Jugendverband diszipliniert werden, der sich für die Interessen lernender und arbeitender Jugendlicher einsetzt, für demokratische Rechte, gegen Radikalenerlaß und Berufsverbot, aufgetreten ist.

Die Tatsache, daß die weitere Förderung der Bildungsstelle aus Mitteln des Bundesjugendplanes nicht nur von der Entlassung des Leiters abhängig gemacht wird, sondern, daß jeder zukünftige Leiter vom Bundesminister für Familie, Jugend und Gesundheit genehmigt werden soll, belegt das zusätzlich.

Da unserer Auffassung nach das persönliche politische Engagement einer Person nicht zu verwechseln ist mit seiner beruflichen Tätigkeit und seinem Verhalten während der Arbeitszeit, ist das an den Tag gelegte Verlangen des Berliner Senats eindeutig als politische Erpressung zu sehen und steht im krassen Widerspruch zu demokratischen und arbeitsrechtlichen Prinzipien.
Da es sich hier um einen eindeutigen Angriff auf die Autonomie der freien Jugendverbände handelt, fordern wir alle Jugendverbände und Jugendringe sowie andere demokratische Organisationen auf, dagegen zu protestieren. Der BDP wird alles in seinen Möglichkeiten liegende tun, den Angriff des Berliner Senats auf den Landesverband Berlin abzuwehren. Er braucht dazu die Unterstützung aller anderen demokratischen Organisationen und Institutionen. Weiteres Informationsmaterial kann angefordert werden: BDP, Hamburger Allee 49, 6 Frankfurt

Projektgruppe Heimerziehung, Frankfurt

DIE "SAUBEREN" METHODEN DES INTERNATIONALEN BUNDES FÜR SOZIALARBEIT

Am Montag, 24. Januar 1977, wurde den Mitarbeitern des Jugendwohnheimes 'Zingelswiese' von der Hauptgeschäftsführung des Internationalen Bundes für Sozialarbeit - Jugendsozialwerk e.V. offiziell mitgeteilt, daß das Heim geschlossen werden soll und dem gesamten pädagogischen Personal gekündigt wird (mit Ausnahme von zwei Mitarbeitern, die erst seit wenigen Wochen in der Einrichtung tätig sind). Die Jugendlichen sollen in andere Heime verlegt werden, was unter den gegenwärtigen Bedingungen bedeutet, daß sie per Verwaltungsakt aus ihren bisherigen Lebenszusammenhängen herausgerissen werden und ihre schulische und berufliche Ausbildung gefährdet oder abgebrochen wird. Damit verringern sich die Chancen, einen qualifizierten Abschluß zu erreichen.
Mit der Schließung der Zingelswiese fallen in Frankfurt abermals 30 Heimplätze fort, womit sich die Lebensbedingungen der gefährdeten Jugendlichen im Frankfurter Raum ein weiteres Mal entscheidend verschlechtern. Die Heimschließung reiht sich ein in die Kette jener Entscheidungen der letzten Zeit, die auf dem Abbau sozialpädagogischer Maßnahmen abzielen und stattdessen Zwangsmittel wie z.B. 'JUPO' und geschlossene Heime als Problemlösung für die aus gesellschaftlichen und familialen Verhältnissen folgenden Schwierigkeiten vorsehen. In diesem allgemeinen Zusammenhang erscheint es um so wichtiger, die Hintergründe um den Konflikt in der Zingelswiese öffentlich zu machen. Es ist das Anliegen dieser Dokumentation, in aller Kürze möglichst breite Kreise der Öffentlichkeit über die Vorgänge der letzten Zeit zu informieren.

Die Entscheidung der Hauptgeschäftsführung (HGF), die Zingelswiese zu schließen, wurde etwa ein halbes Jahr nach dem Konflikt im Sommer 1976 gefällt, als infolge einer Auseinandersetzung mit den Jugendlichen sowie der überwiegenden Mehrheit des pädagogischen Personals der damalige Heimleiter E. Polzer schließlich gehen mußte. Seitdem, so begründet die HGF ihre Entscheidung, habe sich die Situation im Heim entscheidend verschlechtert, so daß im "Interesse der Jugendlichen" die weitere Aufrechterhaltung des Heimes nicht mehr zu verantworten sei. Demgegenüber habe die Einrichtung unter der Leitung E. Polzers "in der öffentlichen Erziehung als vorbildlich gegolten". (siehe Artikel der Frankfurter Rundschau v. 26.1.77)
In der Tat wurde in den letzten drei Jahren die Zingelswiese vom Internationalen Bund f. Sozialarbeit (IB) und ihrem Einrichtungsleiter Polzer als ein Modell angepriesen, das mit einer Reihe ehrwürdiger Vorstellungen aus der traditionellen Heimerziehung gebrochen und stattdessen zeitgemäßere Formen in der Heimpädagogik verfolgt (u.a. Angliederung von Wohngruppen, Koedukation). Auch wenn E. Polzer aus Gründen politischen Karrieretums in der Öffentlichkeit den Eindruck zu erwecken sucht, als wäre die Zingelswiese sein alleiniges Werk,

so ist doch die pädagogische Praxis im wesentlichen von den pädagogischen Mitarbeitern getragen worden, die unter schwierigsten Bedingungen ihren Beitrag zur sogenannten "kontinuierlichen Aufbauarbeit" (FR v. 26.1.77) im Heim geleistet haben. Entgegen gegenteiliger Behauptung in der FR sind diese Mitarbeiter nach wie vor in der Zingelswiese beschäftigt. Insofern erscheint die von der HGF verbreitete Version mehr als unglaubwürdig, daß dieselben Mitarbeiter, die an der vorbildlichen Aufbauarbeit beteiligt waren, nunmehr plötzlich "unfähig" und unerfahren und nicht länger in der Lage sein sollen, ihren pädagogischen Auftrag zu erfüllen. Die Widersprüchlichkeit dieser Argumentation läßt vermuten, das andere als die genannten Gründe für die Schließung verantwortlich sind. Die Wende im Verhältnis zwischen Sozialarbeitern und Arbeitgeber zeichnete sich bereits im Mai 1976 ab, als der damalige Heimleiter Polzer den Versuch unternahm, einem mißliebigen Mitarbeiter zu kündigen. Die Jugendlichen sowie die überwiegende Mehrheit des pädagogischen Temas waren geschlossen der Auffassung, daß die Kündigung keinesfalls gerechtfertigt war und setzten sich dagegen so erfolgreich zur Wehr, daß die Kündigung zurückgenommen werden und der Heimleiter Polzer gehen mußte. Aufgrund des massiven Drucks der Jugendlichen und der Öffentlichkeit konnte sich der IB zum damaligen Zeitpunkt keine Schließung erlauben. Es drängt sich nun die Vermutung auf, daß jetzt mit einem halben Jahr Verspätung, die politische Disziplinierung durch Kündigung und Schließung nachgeholt werden soll, um einen endgültigen Schlußstrich unter den für den Träger unbequemen Konflikt zu ziehen.

Daß die Schließung seit Mai 1976 beabsichtigt war und daß der Träger nur auf einen günstigen Zeitpunkt gewartet hat, läßt sich anhand der Entwicklung seit Sommer verfolgen. Im folgenden soll einerseits die Unhaltbarkeit der Vorwürfe der HGF gegenüber den Mitarbeitern, andererseits das Verhalten des Trägers dargestellt werden, der sich eher als "Fallenlasser" denn als Träger entpuppt hat.

Die Darstellungen des IB's in der Öffentlichkeit über die Vorgänge in der Zingelswiese zeichnen in etwa folgendes Bild: die Sozialarbeiter würden angeblich tatenlos zusehen, "wie Alkohol- und Drogenkonsum im Heim zunehmen, wie sich die Jugendlichen kriminalisieren, wie sich Gewalttaten untereinander als auch gegenüber Mitarbeitern häufen."
Diese Vorwürfe stellen eine Verleumdung der Mitarbeiter dar. Die Tatsachen liegen doch genau umgekehrt: Jugendliche kommen in die Zingelswiese eben weil sie z.T. Erfahrungen mit Drogen (Alkohol, Rauschgift, Tabletten etc.) gemacht haben, während das erklärte pädagogische Ziel darin besteht, diese Flucht in eine Ersatzwelt zugunsten einer realitätsgerechten Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt aufzubrechen.
Inzwischen ist in der Zingelswiese ein weitaus geringerer Alkoholkonsum zu verzeichnen als vor dem Konflikt im Mai; die Sozialarbeiter brachten Jugendliche von der 'Fixe' ab und integrierten sie in einen geregelten Schulablauf. Das Ausmaß an Zerstörungen und Gewalt konnte verringert werden. Die günstige Schul- und Ausbildungssituation der Jugendlichen konnte in den letzten Monaten weiter stabilisiert werden.

Von den bis Januar 1977 im Heim und in den Wohngruppen lebenden
32 Jugendlichen besuchten
3 Jugendliche die Oberstufe der Ernst-Reuter-Schule (Ziel Abitur)
9 Jugendliche die Mittelstufe der Ernst-Reuter-Schule (Ziel Mittlere Reife)
11 Jugendliche den VHS-Kurs (Ziel Hauptschulabschluß)
2 Jugendliche einen kaufmännischen Lehrgang
Ein Jugendlicher macht eine Lehre, ein anderer befindet sich im Berufsfindungsjahr. Fünf Jugendliche sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt arbeitslos. Sie bemühen sich zusammen mit den Mitarbeitern um einen Arbeitsplatz.
Es ist unbestreitbar, daß dieser Schul- bzw. Ausbildungsspiegel überaus günstig ist - besonders wenn man bedenkt, daß es sich hier um Jugendliche handelt, die "als besonders schwierig gelten". (siehe FR v. 26.1.77)

Zerstörungen und Kücheneinbrüche gehen, soweit sie vorgekommen sind, im wesentlichen auf das Konto zweier Jugendlicher. Erst nach größten Anstrengungen gelang es uns, die beiden Jugendlichen anderweitig unterzubringen. Zweifellos hatten wir diese Schwierigkeiten aufgrund eines skandalösen Mangels an Unterbringungsmöglichkeiten für Jugendliche mit derartigen Problemen.

Während die Sozialarbeiter unter den schwierigen Bedingungen der Heimarbeit in den letzten Monaten ihr möglichstes getan haben, hat der Träger nichts unversucht gelassen, die Arbeitsbedingungen noch weiter zu erschweren. Nach dem Konflikt im Sommer 1976 hat der IB anstatt die Sozialarbeiter und Jugendlichen bei der Neukonzipierung des Heimlebens zu unterstützen, als erstes in einem administrativen Akt den Mitarbeitern einen neuen Heimleiter vorgesetzt. Wie sich im weiteren Verlauf leider herausstellte, fehlten diesem die notwendigen Führungsqualitäten ebenso wie die von einem Heimleiter zu erwartende inhaltlich konzeptionelle Kompetenz. Ständige Kontakte zum vorgesetzten Abteilungsleiter Forberg, vermochten jenes Qualifikationsdefizit nicht auszugleichen.

Der bauliche und wohnliche Zustand des Hauses war schon seit längerem für die Jugendlichen und Sozialarbeiter unzumutbar. Jedoch wurden die seit Frühjahr 1975 geplanten Umbau- und Renovierungsarbeiten immer wieder hinausgeschoben mit dem Argument, daß das Heim einen Teil der erforderlichen Finanzen selbst erwirtschaften müsse. Dies führte zu einer unverantwortlichen Aufnahmepolitik (Überbelegung, keine pädagogisch vertretbare Auswahl von Jugendlichen, sehr hohe Fluktuation), deren Folgen auch nach dem Sommer 1976 abzutragen waren. Der Träger unternahm nichts, um den von den zuständigen Stellen (Stadtjugendämter, Landesjugendamt und Landeswohlfahrtsverband) seit dem Konflikt verhängten Einweisungsstopp wieder aufzuheben. Die Situation wurde um ein weiteres verschärft, als das Landesjugendamt im November 1976 weitere Auflagen machte bezüglich dringend notwendiger Instandssetzungsarbeiten, Renovierung von sanitären Anlagen, Anschaffung wohnlichen Inventars usw.

Die Versprechungen des Trägers, er werde die Auflagen bis zum 1.2.1977 erfüllen, um dann im Frühjahr 1977 endgültig mit dem Umbau zu beginnen, erwiesen sich Anfang dieses Jahres als leere Hinhaltetaktik ge-

genüber den Mitarbeitern und Jugendlichen, die er ständig über ihr weiteres Schicksal im Ungewissen ließ. Der Träger wußte, daß die Vernachlässigung der materiellen Verhältnisse im Heim eine Reaktion des Landesjugendamtes hervorrufen würde, mit dessen Argumentationshilfe er sich jetzt von diesem ihm mißliebigen Projekt öffentlicher Erziehung glaubt zurückziehen zu können. War das Heim durch den Einweisungsstopp bereits in die roten Zahlen gekommen, so konnte die HGF nun gegenüber der Öffentlichkeit erklären, daß die Kosten für den Umbau (Ende des Jahres 1976 sprach man von DM 170.000.--, jetzt dagegen von DM 450.000.--!) finanziell nicht zu tragen seien. Da die Auflagen des Landesjugendamtes "praktisch nicht erfüllbar sind" (siehe FR v. 26.1.1977), glaubt sie, sich als nicht verantwortlich darstellen zu können: schließlich folge sie ja lediglich den Empfehlungen des Landesjugendamtes.

Es zeigt sich, daß der IB als Träger seinen selbst gesetzten Anspruch, soziale Jugendarbeit zu leisten, immer weniger nachzukommen bereit ist. In der Vergangenheit wurden im Frankfurter Raum bereits das Mädchenwohnheim 'Emil-Claar-Straße', das Mädchenwohnheim Bonames und das Jugendwohnheim in Darmstadt geschlossen - alles Einrichtungen des IB's. Die Schließung der Zingelswiese zeigt wieder einmal, daß man sich unbequemen Konflikten durch die einfache Problemlösungsmethode 'Schließung' zu entledigen sucht. Konkret heißt das: der IB will die Jugendlichen loswerden, weil sie im Sommerkonflikt unter Beweis gestellt hatten, daß sie in der Lage sind, ihre Interessen zu erkennen und selbstbewußt durchzusetzen; und die Mitarbeiter, weil sie ein fortschrittliches Erziehungskonzept verfolgen und sich als aktive Gewerkschafter und Vertrauensleute im IB betätigen und für den Aufbau weiterer Betriebsgruppen im Verband einsetzen.

Der HGF geht es um die Durchsetzung einer 'heilen Welt'. Inmitten der sich verschärfenden gesellschaftlichen Konflikte, der zunehmenden Arbeitslosigkeit und Kriminalisierung der Jugendlichen glaubt sie offenbar, diese 'heile Welt' mit den alten Methoden der Durchsetzung einer äußeren Ordnung (ständige Rauswurfdrohungen, Sanktionen) herstellen zu müssen. Da sich auf diese Weise die bestehenden Probleme nicht lösen lassen, wird sich der IB der gegenwärtigen Tendenz in der Jugendarbeit anschließen: sowohl die verschiedenen privaten Träger als auch die kommunalen Instanzen entziehen sich den Problemen im Frankfurter Großstadtraum und planen Jugendheime der alten Form - zurück zur Konzeption von geschlossenen Heimen in ländlichen Gegenden.
Planung dieser Art und die hinter ihnen stehenden politischen Intentionen widersprechen den elementarsten Prinzipien einer Sozialpädagogik, die auffällig gewordene Jugendliche integrieren und zum selbständigen und eigenverantwortlichen Bestehen in ihrer Umwelt befähigen will. Die "Inselpädagogik" geschlossener Heime kann - wie ausgefeilt die therapeutischen und pädagogischen Zielsetzungen auch sein mögen - den Jugendlichen keinerlei Verhaltenskompetenzen für ihr späteres Leben vermitteln; vielmehr wird sie unserer Meinung nach die brennenden Probleme der einzelnen Jugendlichen in direkt repressiver oder aber sublimer Weise unterdrücken oder verschleiern.



KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR WOHNGEMEINSCHAFTEN IM BEREICH JUGEND– UND SOZIALARBEIT GEGRÜNDET

Mehrere 1976 durchgeführte Treffen von Vertretern von Jugendwohngemeinschaften führten zur Idee, die Koordination und Kooperation zu verstärken. Bei den Treffen kristallisierte sich heraus, daß die Wohngemeinschaftsarbeit trotz ihrer Ausdehnung von den ehemaligen Jugendwohnkollektiven der Heimkampagne 1969/70 für deklassierte Jugendliche innerhalb des öffentlichen Erziehungsbereichs auf den Bereich der offenen Jugendarbeit bis hin zum Resozialisierungsbereich immer noch an der Isolation solcher Einrichtungen untereinander krankt.
Ansätze, diese Isolation zu überwinden, sind, wie die Jugendwohngemeinschaftsbewegung gezeigt hat, meist gescheitert, da nie konsequent verfolgt. Nicht zuletzt dadurch wurden die Schwierigkeiten in pädagogischer, rechtlicher und finanzieller Hinsicht in ihrer konsequenten Lösung behindert. Um diese Isolation vor allem untereinander zu überwinden, sollte eine überregionale Koordinierungsstelle (KoSt) geschaffen werden.

Inhaltlicher Rahmen

Zur kurzfristigen Perspektive der KoSt soll eine detaillierte Bestandsaufnahme der Jugendwohngemeinschaftslandschaft einschließlich ihrer Modifikationen sowie eine an ihrer inhaltlichen Arbeit/Zielgruppe gemessenen Klassifizierung gehören; daraus abgeleitet eine Informationssammlung und -verteilung und eine Koordination von Aktivitäten: Organisation eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches, Organisation von themenspezifischen Tagungen, regionale Koordination von Interessen, Öffentlichkeitsarbeit durch kontinuierlichen Bezug/Information an fachspezifische Publikationen.
Langfristig wird angestrebt, die KoSt auszubauen zu einem zentralen Punkt der Erfassung/"Archivierung" von relevantem Arbeitsmaterial, der Erstellung von Info-Mappen (z.B. Präzisierung und Erweiterung der Information über Rechtsgrundlagen einer Jugendwohngemeinschaftsarbeit, Katalogisierung von Förderungsmöglichkeiten, Erfassen von öffentlichen Stellungnahmen, Richtlinien, Gesetzesnovellen, Ausführungsbestimmungen im Rahmen der Jugend- und Sozialarbeit).
Dabei wird es allerdings notwendig sein, daß die einzelnen Einrichtungen sich aktiv von ihrer Seite aus an der Arbeit der KoSt beteiligen.
Grundsätzliches Anliegen ist also die Herstellung eines dauerhaften Austausches, die Realisierung von gegenseitigen Kontakten, die Informationssammlung und -verteilung, um eine Vereinheitlichung des Diskussionsstandes zu erreichen und dem isolierenden "Vor-sich-her-arbeiten" entgegenzutreten.

Organisatorischer und finanzieller Rahmen

Die KoSt wird hauptverantwortlich zunächst von einer Person besetzt sein. Die Arbeit wird auf ein Jahr terminiert, um danach eine Auswertung des Geleisteten vorzunehmen. Um die Arbeit in der Anlaufphase sowie die verantwortliche Person zu unterstützen, verpflichten sich Einrichtungen sowie Einzelpersonen, monatlich feststehende Spenden auf ein Sonderkonto zu zahlen. Zur Kontrolle und zur arbeitsmässigen Unterstützung der Arbeit dieser Person bildet sich eine sechs bis acht Personen starke Arbeitsgruppe (AG KoSt), die in regelmässigen Abständen zusammentrifft und die anfallenden Probleme sowie die weitere Organisation diskutiert und beschließt.

Wer mitarbeiten will oder dieses Projekt finanziell unterstützen will, wende sich an:

Elisabeth Glücks
Flaesheimer Str. 10
4358 Haltern
Tel. 02364/7149



SOZIALPOLITISCHES AKTIONS– UND INFORMATIONSZENTRUM

Seit einigen Monaten gibt es in Heidelberg das Sozialpolitische Aktions- und Informationszentrum, auch SPAZ genannt, das gleichzeitig Regionalbüro der AG SPAK ist.

Das SPAZ will allen sozialpolitisch arbeitenden Gruppen und Einzelpersonen die organisatorische Möglichkeit zur lokalen und regionalen Zusammenarbeit bzw. Kontaktaufnahme bieten.

Mit dieser Koordination soll versucht werden den reaktionären und restaurativen Tendenzen, die auch im sozialpolitischen Bereich immer spürbarer werden, wirksam etwas entgegen zu setzen. Voraussetzung ist, daß sich die einzelen (und vereinzelten) Gruppen und Personen zusammenschließen, Erfahrungen austauschen, gemeinsame Aktionen planen und dabei ihre Forderungen durchsetzen. SPAZ will darüber auch einen sinnvollen Bezug von Theorie und Praxis herstellen, was bedeutet vor allem eine kritische Reflexion von alten und neuen Erfahrungen im sogenannten Randgruppenbereich.

Dies sind erste Überlegungen, die mit mitarbeitenden Gruppen und Einzelen diskutiert werden sollen. Bisher wurde ein Psycho-Arbeitskreis (18 Uhr Donnerstag, Plöck 32a, Hinterhaus) und ein Arbeitskreis für Sozialarbeiter eingerichtet. Für den 16./17. April ist ein sozialpolitisches Regionaltreffen geplant.

Weitere Informationen:

AG SPAK
c/o Pinocchio
Plöck 71
69oo Heidelberg



ARBEITSTAGUNG "HEIMERZIEHUNG"

Heimerziehung

Das Redaktionskollektiv "Info Sozialarbeit" veranstaltet am 25./26.6. eine Arbeitstagung zur Heimerziehung im Kölner Lehrer- und Sozialarbeiterzentrum.

Wir wollen dazu beitragen, daß die Diskussion über die Heimerziehung wieder aufgenommen wird, die nach den Heimkampagnen Ende der sechziger Jahre abgerissen ist. - Geredet wird über Heime nur noch von Professoren und Verbandsfunktionären, während Erzieher und Sozialarbeiter vereinzelt und isoliert zunehmend resignieren. Die ehemals versprochenen Reformen sind weitgehend ausgeblieben. Neue repräsentative Gebäude haben nichts an den überkommenen inneren Strukturen geändert. An die Öffentlichkeit kommen nur noch spektakuläre Auseinandersetzungen um Heimschließungen und Entlassungen von Kollegen.

Ausgespart bleiben die konkreten Arbeitsbedingungen, denen die Erzieher und Sozialarbeiter in ihrem Berufsalltag ausgesetzt sind.
Die permanente Überforderung und psychische Belastung angesichts der berechtigten aber kaum zu befriedigenden Ansprüche und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen und die Ohnmacht gegenüber den institutionellen Strukturen führen dazu, daß die Kollegen oft nach 2-3 Jahren aufreibender Sysiphusarbeit die Einrichtungen wieder verlassen.

Die wenigen Modelleinrichtungen haben in erster Linie Alibicharakter als Aushängeschilder der Verbände, liefern Stoff für neue Fachbücher, aber keine Handhabe zur Verbesserung der allgemeinen Situation in der überwiegenden Mehrzahl der Heime.

Um Möglichkeiten zu diskutieren, aus dieser Sackgasse herauszukommen und gemeinsam handlungsfähig zu werden, müssen Erzieher und Sozialarbeiter ihre Sache selbst in die Hand nehmen. Wir meinen, daß eine solche Diskussion hautnah an den täglichen Erfahrungen ansetzen sollte und z.B. folgende Problemkreise aufgreifen müßte:

- Erfahrungsaustausch über Stellenpläne, Dienstpläne hierachische Einstufungen, Überstunden, Nachdienst etc.;
- Möglichkeiten des Austausches unter den Kollegen am Arbeitsplatz, pädagogische Konzepte, Fortbildung, Supervision;
- Auswirkungen der Jugendarbeitslosigkeit und der neuen Volljährigkeitsregelung auf die Jugendlichen und die pädagogische Arbeit;
- Psychische Belastungen aus dem Spannungsfeld zwischen der eigenen Lohnerziehersituation und der solidarischen Betroffenheit gegenüber den Kindern und Jugendlichen;
- Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisierung

Wir halten es für sinnvoll, wenn auch Berater aus Jugendwohnkollektiven an der Tagung teilnehmen. Anmeldungen an das Redaktionskollektiv.

MATERIALIEN/KLEINANZEIGEN

- Heidelberg Free Clinic - Jahresbericht 1976, ca. 4o S.; Bezug gegen eine Spende über Free-Clinic, Brunnengasse 2o-24, 69 Heidelberg 1
- Erzieher-Zeitung Nr. 1o enthält Beiträge zur Kindergartensituation und das ÖTV-Grundsatzpapier zur Arbeit mit Erzieherinnen. Gegen Voreinsendung von DM 2,-- bei EZ-Redaktion, Heinrich-Fuchs-Str.3, 69 Heidelberg
- Knast-Dokumentation zur Aussperrung von ehrenamtlichen Betreuern: Berichte von 3 Projektgruppen und ihrer Aktionen gegen diese Aussperrung, 45 S. Gegen eine Spende zu beziehen über: AG SPAK, Friesenstr. 13, 1 Berlin 61
- Dokumentation zum Drogenbus, eine Auswertung des durch das Sozialministerium Baden-Württemberg zum Scheitern gebrachten Projekts. Gegen Überweisung von DM 4.- auf das Konto Nr. 606 136 Kreissparkasse Tübingen über Johanna Neumann, Bei der Ochsenweide 13, 74 Tübingen 1 zu beziehen
- Thing-Jugendzeitung enthält Berichte über JZ-Pressefest, Antimilitaristentreffen, Wolf Biermann, Brokdorf. Bezug: Roter Maulwurf, Carmer Str. 11, 1 Berlin 12
- AMOS-Kritische Blätter aus Westfalen Nr. 5 enthält: Schwerpunktthema Kernenergie, sowie Berichte aus dem kirchlichen Bereich. Bezug: AMOS, Querenburger Höhe 287, 463 Bochum
- Literatur zur Frauenbewegung: Im Verlag Arndtstr. 31, 6 Frankfurt sind soeben erschienen: Hedwig Wohm, Die Antifeministen und Hedwig Dohm, Werde die Du bist. Je 9.- DM
- "Den Frieden erkämpfen - Den Frieden leben" eine 260 seitige Dokumentation über das III. Festival der Friedensdienste 1976. Gegen Voreinsendung von DM 5.- + Porto zu beziehen bei: Aktion Sühnezeichen/Friedensdienste e.V., Jebenstr. 1, 1 Berlin 12
- Montagsnotizen - Zeitung von Wohngemeinschaften - mit dem Thema "Atomkraft-Nein Danke", sowie weiteren aktuellen Berichten und Hinweisen.Nr. 18/19 soeben erschienen. Gegen Voreinsendung von DM 1.50 zu beziehen über "Montagsnotizen", Schanzenstr. 6, 2 Hamburg 6
- Neue Jugendzentrumszeitungen: a) Komm-Zeitung - Jugendeigene Zeitung des Kommunikationszentrums Nürnberg, Königstr. 93. b) Schnürschuh-Zeitung - Jugendeigene Zeitung des Zentrums Fedelhören 43, 28 Bremen
- Knipperdolling - Sondernummer über Jugendpolitik und -arbeit in Münster. Eine Dokumentation über institutionelle und organisatorische Grundlagen, Erfahrungsberichte und Ergebnisse aus einzelnen Einrichtungen und Veranstaltungen sowie Organisierungsversuche usw. Gegen Voreinsendung von DM 1.50 + Porto zu beziehen über: Dieter Schnack, Schillerstr. 74a, 44 Münster
- Bücher aus der Praxis für die Praxis insbes. Bücher zu Wohngemeinschaftsproblemen, Alternativprojekten, Antimilitarismus etc.; Katalog anfordern: Direkt-Verlag, Bremerstr. 11, 6236 Eschborn
- Folk Songs und politische Lieder singen Maria & Hinnerick. Gruppen schreiben an Maria & Hinnerick, Graelstr. 9, 44 Münster, Tel.0251-58299
- MEK BILK ist eine Rockgruppe; ihre Lieder beschreiben Situationen, persönliche Erlebnisse und sollen Gefühle vermitteln; sie verstehen sich nicht als Sprachrohr einer Partei. Wer eine Veranstaltung mit ihnen machen will, schreibe an: MEK BILK, Hammerstr. 38, 4 Düsseldorf, Tel. 0211/393216

STELLENANGEBOTE/STELLENSUCHE

- Neugegründetes, mobiles Kinder- und Jugendtheater sucht für Vorführtheater, Spielaktionen, Rollenspielkurse vornehmlich im Ausland weitere Mitarbeiter (Schauspieler) ab 1978. Kontakt: Theatergesellschaft, Myliusstr. 24/V, 5 Köln 30, Tel.0221/520775
- Wir suchen einen Zivildienstleistenden für Kommunikationszentrum und Jugendclub Teestube 165 e.V., Leipziger Str. 165, 64 Fulda
- Mitarbeiter(in) für Rechtsanwaltsbüro im Ruhrgebiet auf Dauer gesucht. Gute Schreibmaschinenkenntnisse erforderlich. Fachkenntnisse werden gegebenenfalls vermittelt. Zuschriften unter 3/26 an das Sozialistische Büro
- Zivildienstleistender, möglichst mit sozialpädagogischer Ausbildung für OT-Jugendheim in Düren gesucht. Berufspraktikum möglich. Anfragen unter Chiffre 3/27 an Sozialistisches Büro
- Mitarbeiterin für Drogenberatungsstelle ab 1.4.77 gesucht. Bereich: Knastarbeit mit drogenabhängigen Mädchen und Frauen (Einzel- und Gruppenarbeit, Vermittlung in Therapie etc.). Schriftliche Bewerbung an: Release Stuttgart e.V., Neckarstr. 233, 7 Stuttgart 1
- Evangelische Studentengemeinde Kiel sucht zum Winter-Semester 77/78 Studentenpfarrer. ESG Kiel, Westring 385
- Grundschullehrer(in) für Eingangsstufenversuch mit sozialpädagogischer Qualifikation und Praxis gesucht. Anfragen: Prof. Arnuld Hopf Universität Oldenburg, Ammerländer Heerstr. 67-99, 29 Oldenburg
- Ärzte (Allgemeinmed.,Kinder- und Gyn.-) und Krankengymnastin für Projekt "Gruppenpraxis" in Bielefeld gesucht, Karin Hoffmann, Ravensbergerstr. 47, 48 Bielefeld 1
- Selbstverwaltetes Jugendzentrum in Neunkirchen/Saarland sucht 2 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen zum 1. April oder später. Kontakt über Michael Burkert, Wilhelmstr. 4, 668 Neunkirchen/Saar
- Sozialpädagoge, 29 Jahre, verh., 1 Kind sucht Tätigkeit in der Vorschul- oder außerschulischen Kinderarbeit im Raum Köln/Düsseldorf/ Krefeld. Bisherige Erfahrungen: Abenteuerspielplatz, OT, Schülerladen. Informationen über offene Stellen an Sozialistischen Büro - Chiffre 3/30
- Sozialarbeiter sucht zum nächstmöglichen Termin eine Stelle für das Berufspraktikum, vorzugsweise in den Bereichen Ausländerarbeit/ Jugendarbeit/GWA im Raum Ostwestfalen-Lippe. Bei unterstützungswürdigen Initiativen Vergütung entsprechend finanziellen Möglichkeiten. Helmut Meier, Oststr. 9, 48 Bielefeld 1
- Suche Zivildienststelle zum 1. Juli 1977 im Raum Marburg. Habe Staatsexamen in Geschichte, Deutsch, Pädagogik. Zuschriften unter Chiffre 3/33 an Sozialistisches Büro
- Sozialarbeiter sucht zum 1.8./1.9.77 Stelle für Berufspraktikum im Raum Hessen oder Ruhrgebiet. Bin 25 J. habe Berufserfahrung in den Bereichen Verwaltung, Gesundheitswesen und Heim. Zuschriften an Norbert Maurer, Kronprinzenstr. 67, 469 Herne 1

- Sozialpädagoge, 35 J., handwerklicher Vorberuf, Berufserfahrung in Erwachsenenbildung, Vorschulerziehung, Suchtberatung und ambulante Therapie sucht Tätigkeit im Raum Hamburg. Zuschriften unter Chiffre 3/35 an Sozialistisches Büro
- Erzieherin, 27 J. sucht nach Beendigung des Berufspraktikums zum 1.9.77 eine Stelle. Angebote unter Chiffre 3/36 an Sozialistisches Büro
- Absolventen (2) der FSP Bethel/Bielefeld suchen für ihr Anerkennungsjahr ab August/September Stellen in der Kinder- oder Jugendarbeit. Bodo Schirok, Schröttinghauserstr. 207, 48 Bielefeld
- 2 Sozialpädagoginnen suchen Möglichkeit zur Kindergruppenarbeit in Obdachlosensiedlung oder Arbeiterviertel. Teamarbeit erwünscht. Renate Drechsel, Webergasse 2, 8833 Eichstätt

ARBEITS–/WOHN–/FREIZEITKONTAKTE

- Wir suchen ein Haus auf dem Land, das sich als Kleinheim eignet und Kontakte zu Leuten, die alternative Arbeit mit behinderten Kindern praktizieren und Erfahrungen in Organisationsarbeit haben. Ursula Obersdorf, Kollegienwall 22, 45 Osnabrück
- Jugendpsychiatrie: Wir wollen eine Wohngemeinschaft für Jugendliche, die in stationärer Behandlung waren, gründen. Wir suchen Gruppen, die ähnliches planen oder bereits arbeiten. Kontakt: Peter Walpurgis, Semperstr. 66, 2 Hamburg 60
- Aktions- und Diskussionsgemeinschaft (Frauenemanzipation, Kindererziehung, Initiativen, die sich am SB orientieren): wer beteiligt sich am Aufbau? Kontakt: Helmut Schmalenbach, Pastor-Nonne-Str.35, 5830 Schwelm
- Wir (2 w, 1 m, alle ca. 25 J.) suchen Leute im Raum Bonn zwecks Gründung einer Wohngemeinschaft. Tel. 02221/355946
- Erzieherin (24 J.) sucht bis zum 1.7.77 in Heidelberg in einer Wohngemeinschaft ein Zimmer. Susanne Bulka, Beutingerstr. 25, 71 Heilbronn
- Wir (Esther 1, Marco 2, Irene 23, Günter 26) suchen Kontakt zu Freunden, Genossen, die mit uns alternative Lebensform praktizieren wollen. Günter Schnelle, Berliner Str. 7, 355 Marburg-Richtsberg

Lest und abonniert die

heim-u. erzieher Zeitschrift

Im Gegensatz zur üblichen "Fachpresse" berichtet die 'hez' über die Berufswirklichkeit. Probleme im Heim, i. d. Kindertagesstätte und im Jugendfreizeitbereich werden nicht isoliert betrachtet, die Probleme der Kollegen, Kinder und Jugendlichen nicht als zufällige. Die 'hez' nimmt dabei kein Blatt vor den Mund und kriecht niemanden irgendwo 'rein. Sie macht keine Gewinne und zahlt keine Honorare. Den Inhalt gestalten die Leser in dem Maße, wie sie sich durch ihre Korrespondenzen daran beteiligen. Die 'hez' erscheint monatlich und kostet pro Halbjahresabo (Mindestdauer!) 12.-DM einschl. Porto. Probeexemplare gegen Vorauseinsendung von 2.-DM in Briefmarken. Auszubildende zahlen gegen Zusendung einer Bescheinigung der Ausbildungsstätte pro Halbjahr nur 9.-DM. Bestellung durch Postkarte an die Heim- und Erzieher-Zeitschrift, 1 Bln. 61, Urbanstr. 126 (Laden) Alle Zahlungen nur Postschekkonto Bln.W 35 86 36 - 109 Detlev Tartsch.

Im Selbstverlag, Reihe Arbeitsmaterialien zur Heimerziehung in 2. Auflage erschienen: "Eingeschlossen - Dokumentation Hauptpflegeheim Ollenhauerstr. Kollegen berichten aus diesem geschlossenen Mädchenheim, was Sache ist. Preis 5.-
Die 'Arbeitsmaterialien' u. d. 'hez' gehören an jede Ausbildungsstätte, wo Schüler u. Studeneten ein Interesse an der Berufswirklichkeit haben!!!!!!!!!!!!!!!!!

- Inhaftierter (29) sucht Briefkontakt mit einer Frau zwischen 25 und 35. Interessen: Zeichnen, Lesen, Französisch. K. Peter Fritze, Joh.-Schwebel Str. 33, 666 Zweibrücken
- Sozialpädagogin (29) sucht sensiblen Genossen (möglichst im pädag. Beruf tätig) im Raum Düsseldorf-Köln, evtl. für spätere Arbeitsbeziehung (Kleinstheim). Zuschriften unter Chiffre 3/48 an Sozialistisches Büro
- Wer hat Interesse, mit mir (23 J. m. Sozialarbeiterstudent) in Gelsenkirchen eine Wohngemeinschaft aufzubauen. Willi Lemmert, Saatbruchstr. 5, 43 Essen, 13
- Suche Anschluß an Wohngemeinschaft im Großraum Bremen. Wolfgang Kapp, Bardowickstr. 185, 28 Bremen 41

»links« Sondernummer Gegen Repression & Dokumentation des Pfingstkongreß' 1976

MIT DIESER "links"-SONDERNUMMER WIRD DER PFINGSTKONGRESS 1976 GEGEN POLITISCHE UNTERDRÜCKUNG UND ÖKONOMISCHE AUSBEUTUNG DOKUMENTIERT UND SOLLEN DIE ANTIREPRESSIONSARBEIT DES SOZIALISTISCHEN BÜROS UND DIE MIT DEM PFINGSTKONGRESS MOBILISIERTE SOZIALISTISCHE LINKE IN DER BRD NEUE IMPULSE ERHALTEN. ★ FOLGENDE THEMENBEREICHE WERDEN IN DEN BEITRÄGEN DIESER "links"-SONDERNUMMER BEHANDELT UND MIT MATERIALIEN VOM PFINGSTKONGRESS DOKUMENTIERT: ★ IM ERSTEN TEIL WIRD EINE EINSCHÄTZUNG GEGEBEN UND WERDEN VORSCHLÄGE ZUR FORTFÜHRUNG DER ANTIREPRESSIONSKAMPAGNE GEMACHT. VOR ALLEM DIE KONZEPTION ZUR ROTARBEIT UND DES SOLIDARITÄTSFONDS SIND WEITERFÜHRENDE PRAKTISCHE KONSEQUENZEN ★ IM ZWEITEN ABSCHNITT SIND FAST VOLLSTÄNDIG DIE REDEBEITRÄGE DOKUMENTIERT, DIE AUF DEN ZENTRALEN VERANSTALTUNGEN DES KONGRESSES GEHALTEN WURDEN ★ AN DRITTER STELLE SIND REFERATE, AUSZÜGE VON DISKUSSIONSBEITRÄGEN UND PROTOKOLLEN SOWIE ANALYTISCHE BEITRÄGE AUS DEN ZAHLREICHEN ARBEITSGRUPPEN, DIE AM PFINGSTSONNTAG STATTFANDEN, DOKUMENTIERT ★ IM LETZTEN TEIL SIND BEITRÄGE VERSAMMELT, DIE TEILS VON ANSÄTZEN UND AKTIONEN BERICHTEN, DIE SICH IN DER KONTINUITÄT DER ANTIREPRESSIONSPOLITIK VERSTEHEN, TEILS AKTUELLE KOMMENTARE ZUR REPRESSIONSPROBLEMATIK DARSTELLEN ★ UM AUCH DIE STIMMUNG DES PFINGSTKONGRESSES ZU DOKUMENTIEREN, WURDEN ZAHLREICHE BILDER, GEDICHTE, LIEDER AUFGENOMMEN ★ WIE SEHR DIE REPRESSIONSPROBLEMATIK DEN WIDERSPRUCH "MIT SPITZER FEDER" HERAUSFORDERT, ZEIGT EINE VIELFALT VON KARIKATUREN, COLLAGEN, PLAKATEN, DIE IN DIE SONDERNUMMER AUFGENOMMEN WURDEN ★ DIE "links"-SONDERNUMMER ENTHÄLT 104 SEITEN UND KOSTET FÜNF MARK ★ BEZUG GEGEN VORAUSZAHLUNG:

VERLAG 2000 GMBH + SOZIALISTISCHES BÜRO, 6050 OFFENBACH 4, POSTFACH 591 ★

MATERIALIEN GESUCHT

- Kaufe folgende "links"-Ausgaben: April 71, August 71, Mai 72, Juni 72, SZ-München c/o Hochschulgruppe, Heßstr. 80, 8 München 40
- Thema: Internationaler Jugendaustausch (Vergleich kapitalistisch/sozialistische Länder) Uschi Sossalla, Bahrfeldstr. 7, 32 Hildesheim
- Graue Literatur über das rote Bologna bzw. Emilia-Romagna. J. Lange, Friesenstr. 11, 28 Bremen
- Wer kann mir "Psychologie Heute" Okt. 75/Juli 75/April 75 ausleihen? Leonardo Grundhöffer, Isenburg 15, 54 Koblenz 1
- Thema: Selbstorganisierte Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten - theoretische Einschätzungen und praktische Beispiele kollektiver Lebensformen. Kosten werden erstattet, Hans Haug, Reicheneckerstr. 39, 741 Reutlingen 17
- Thema: Landkommunenbewegung in den USA und BRD Andreas Wojak, Reuterstr. 43/44, 1 Berlin 44 und Axel Deprins, Alteburgstr. 13, 741 Reutlingen
- "Auswirkungen der Jugendarbeitslosigkeit auf Jugendliche in FE/FEH" - Wer arbeitet im Raum Erlangen/Nürnberg an/in einem ähnlichen Projekt? Petra Rückert, Marloffsteinerstr. 19, 8521 Uttenreuth
- Thema: "Jugendwohnkollektive in der Fürsorgeerziehung" Christine Staffler, Reisenbergerstr. 18, A 5020 Salzburg/Österreich
- Thema: "Situation der Erzieher in Kinder- und Jugendheimen" Manfred Sälter, Erlenweg 4, 4531 Lotte

TERMINE

- 16.4. - 17.4. Sozialpolitisches Treffen für Gruppen im Raum Heidelberg; AG SPAK c/o Pinocchio, Plöck 71, 69 Heidelberg
- 29.4. - 1.5. Medienseminar (Foto-Plakat-Video) in Nürnberg
- 29.4. - 1.5. Therapeutische Wohngemeinschaften in Melle/Bielefeld
- 6.5. - 8.5. Jugendwohnkollektivtreffen in Ulmbach
- 13.5. - 15.5. Koordinationstreffen der Jugendzentren aus dem süddeutschen Raum in Heidelberg
- 18.5. - 22.5. Überregionale Tagung: Obdachlosenpolitik in der BRD in Roßdorf/Darmstadt
- 2o.5. - 22.5. Regionaltagung Nord: Auswirkungen des neuen Strafvollzugsgesetzes in Oldau
- 24.6. - 26.6. Regionaltagung Nord: für Psycho-Gruppen; Thema: Probleme der Zensur in Hamburg

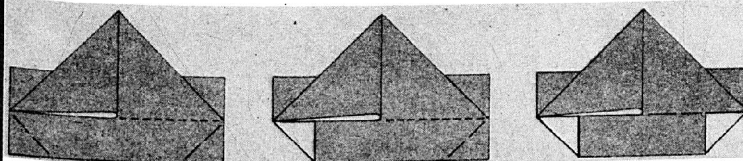
  Für die Tagungen von Nürnberg - Hamburg gilt: Teilnehmerbeitrag DM 3o,--/5o % Fahrtkostenrückerstattung; Anmeldung: AG SPAK, Elsässerstr. 9, 8 Mü 8o
- 1o.5. - 13.5. Tagung der Internationalen Gesellschaft f. Heimerziehung in Beutelsbach/Stuttgart; Thema: Geschlossene Unterbringung von Kindern und Jugendlichen; Anmeldung: IFGH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 6 Frankfurt
- 12.6. - 19.6. Erster Europäischer Kongreß für Spielplatzpädagogen in Hamburg; Nähere Informationen über Arbeiterwohlfahrt, Ollenhauerstr. 3, 53 Bonn



INFORMATIONSDIENST SOZIALARBEIT

Schwerpunktthema: KINDERGARTENARBEIT

SO . . .



ODER SO . . .



WIE WERDEN DIE KINDER FROH?